

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
**ACTA DE LA SESIÓN N.º 5094**

CELEBRADA EL MARTES 29 DE AGOSTO DE 2006  
APROBADA EN LA SESIÓN 5101 DEL MIÉRCOLES 20 DE SETIEMBRE DE 2005



---

ARTÍCULO	TABLA DE CONTENIDO PÁGINA
1. <u>INFORMES DE LA RECTORÍA</u> .....	3
2. <u>AGENDA</u> , Modificación .....	7
3. <u>VISITA</u> , El plenario recibe a la Dra. Eugenia María Flores Vindas, Ministra de Ciencia y Tecnología. ....	8
4. <u>VISITA</u> , El plenario recibe a la Comisión de Política Salarial Institucional .....	34
5. <u>AGENDA</u> , Ampliación .....	62
6. <u>GASTOS DE VIAJE</u> , Ratificación de solicitudes .....	63

Acta de la sesión **N.º 5094, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes veintinueve de agosto de dos mil seis.

Asisten los siguientes miembros: M.Sc. Alfonso Salazar Matarrita, Director, Área de Ciencias Básicas; Dra. Yamileth González García, Rectora; Ing. Fernando Silesky Guevara, Área de Ingeniería; M.Sc. Marta Bustamante Mora, Área de Ciencias Agroalimentarias; M.Sc. Mariana Chaves Araya, Sedes Regionales; Dr. Luis Bernardo Villalobos Solano, Área de Salud; Srta. Jéssica Barquero Barrantes, Noylin Molina, Sector Estudiantil, M.L. Ivonne Robles Mohs, Área de Artes y Letras; Licda. Ernestina Aguirre Vidaurre, Representante de la Federación de Colegios Profesionales, MBA. Walther González Barrantes, Sector Administrativo; Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, Área de Ciencias Sociales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y cinco minutos, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Alfonso Salazar, Ing. Fernando Silesky, M.Sc. Marta Bustamante, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Srta. Jéssica Barquero, M.L. Ivonne Robles, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Walther González, Dra. Montserrat Sagot y la Dra. Yamileth González.

El Director del Consejo Universitario, M.Sc. Alfonso Salazar, da lectura a la agenda:

1. Informes de la Rectora
2. Informes del Director y de Miembros
3. Visita: Dra. Eugenia María Flores Vindas, Ministra de Ciencia y Tecnología. Se referirá a aspectos relevantes en el campo del desarrollo tecnológico y científico, específicamente a los programas que lleva a cabo el Ministerio para fortalecer el sector.

Se contará con la asistencia del Dr. Henning Jensen Pennington, Vicerrector de Investigación; del Decano de la Facultad de Ingeniería, y del Decano y Directores de la Facultad de Ciencias.

4. Visita de la Comisión de Política Salarial Institucional conformada por:
  - Dr. Hermann Hess Araya
  - M.Sc. Margarita Esquivel Porras
  - Licda. Maritza Monge Murillo
  - Licda. Carolina Calderón Morales
5. Ratificación de solicitudes de apoyo financiero (se presentan dos solicitudes de funcionarios que salen del país el miércoles 30 de agosto del año en curso).

## ARTÍCULO 1

### Informes de Rectoría

La señora Rectora, Dra. Yamileth González, se refiere a los siguientes asuntos:

#### a) Comisión de Enlace

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ comenta que hay ajustes y estimaciones que ya están contemplados en el presupuesto del Ministerio de Hacienda para el año 2007, tal y como se había pensado que se llevara a cabo. Las conversaciones en términos de lo que significa el término de discusión se han dado alrededor del reajuste. El Gobierno les debe a las universidades casi nueve mil millones de colones y no se refiere al monto, sino, por el momento, pues el Gobierno no quería hacer presupuesto extraordinario y lógicamente eso se debe para el presupuesto extraordinario.

En la Comisión Nacional de Rectores (CONARE) se hizo la última propuesta para que quedara dentro del mismo presupuesto ordinario para que esos recursos llegaran en el mes de enero de 2007, y que permita, por lo menos en la Universidad de Costa Rica, un buen manejo y tener el dinero seguro en ese mes para cualquier ajuste pues tuvieron que hacerlo para pagar el reajuste salarial.

En este mes se hicieron ajustes internos para que luego ese dinero se reponga; sin embargo, según lo que conversó el día de ayer y la decisión tomada en horas de la tarde, salió del Gobierno un presupuesto extraordinario, para que entre en estos meses y estar listo de alguna manera a final de año, en condiciones de superávit comprometido para no incrementar el superávit institucional.

Como primera negociación con el Gobierno, los ministros que forman la Comisión de Enlace casi todos universitarios fue bastante cordial, respetuosa y en buenos términos. Ha sido un espacio importante para aclarar una serie de dudas y opiniones que se manejan alrededor de las universidades públicas y que la prensa nacional a menudo circulan opiniones que se dan como verdades y han propiciado con algunos informes, algunas discusiones importantes para aclarar la imagen de lo que se hace y cómo se hace en las cuatro universidades.

#### b) Presupuesto extraordinario

Informa que se recibió hace un par de semanas una nota de la Contraloría General de la República y que el M.Sc. Alfonso Salazar le preguntó en varias ocasiones y por eso estimó importante hacer la aclaración en el plenario. Esta oficina les devolvió la aprobación del presupuesto extraordinario. Fue una aprobación bastante integral; sin embargo, improbando algunos de los recursos que son parte del presupuesto extraordinario (2-2006) y que correspondía al concepto de superávit prometido por fondos restringidos y empresas auxiliares. Algunos párrafos de esa nota dicen lo siguiente:

*La Contraloría General recibió el presupuesto 2-2006 de esa universidad por la suma de dos mil ciento sesenta y tres setecientos cuarenta y ocho punto cuatro millones de colones. El documento incorpora el presupuesto institucional y los recursos provenientes del superávit comprometido para ser utilizado en el plan operativo del 2006.*

Así había funcionado siempre ese tipo de trámites. Ellos de ese monto imprueban los ingresos por concepto de superávit comprometido, en fondos restringidos y de empresas auxiliares. Uno, es por la suma de 27 millones y el otro por la suma de 511.000 colones; es decir, el dos mil ciento sesenta y tres millones de colones es un punto bastante insignificante, y les solicitan que realicen los ajustes internos correspondientes y que elaboren el presupuesto extraordinario por el monto que no aprobaron que son 27 millones de colones y 511.000 colones de los dos superávit.

El procedimiento que se siguió en la Universidad fue de acuerdo con una circular que enviaba la Oficina de la Contraloría con base en esos procedimientos establecidos y funcionó. La Contraloría había indicado lo siguiente:

*Aquellos ingresos que quedaron pendientes de pago al 31 de diciembre se imputarán al presupuesto del año siguiente afectando las diferentes sub-partidas del objeto de gasto según corresponde y de acuerdo al monto de la obligación respectiva.*

De acuerdo con el procedimiento establecido y con la circular en el presupuesto ordinario del 2006, dentro del rubro, ingresos de capital recursos de período anteriores, cuenta superávit de compromiso; se estimaron dos mil setecientos cinco millones de colones que es el superávit de fondos corrientes y del vínculo externo, que incluye esos fondos restringidos y las empresas auxiliares.

Cuando se realiza la liquidación del presupuesto en febrero de 2006 –eso siempre se hace en la época de setiembre y octubre sobre todo la estimación de lo que va a hacer el superávit–, era lo que se había estimado, dos mil setecientos cinco millones de colones; sin embargo, cuando se hace la liquidación en febrero se comprueba que los compromisos reales fueron de cuatro mil ochocientos sesenta y ocho millones de colones, quedando una diferencia por represupuestar de dos mil ciento sesenta y tres millones.

Se hizo todo claramente, haciendo los ajustes y las deducciones lógicas en sumas y restas del caso. La Oficina de Administración Financiera hizo en las empresas auxiliares en fondos restringidos, en cursos especiales, dos tipos de procedimientos. Primero, una modificación interna dejando para la represupuestación del presupuesto extraordinario las diferencias que se objetaban y luego incluyó en el presupuesto extraordinario la diferencia. Lo que la Contraloría les está objetando como nueva forma de procedimiento es que no se haga una modificación interna, sino que todo este en conjunto en el presupuesto extraordinario por lo que se le dio instrucciones a la Oficina de Administración Financiera para que de acuerdo con lo que mencionara la Contraloría General hiciera un presupuesto extraordinario, incluyendo un solo procedimiento. Lo que tiene que ver con las cosas de fondo están bien; por ejemplo, la estimación de los compromisos y los recursos existen para hacerles frente a las diferentes actividades como asunto de procedimiento.

### **c) Feria Vocacional y EXPO UCR 2006**

Adicionalmente, señala que la Feria Vocacional y la Expo UCR-2006 tuvieron un panorama exitoso, fueron muy bien organizadas y el haberlas unido resultó un estímulo adicional porque visitaron al campus universitario el doble de las personas en ambas actividades. Los medios dieron muy buen cobertura y esto ha sido de complacencia para todos.

\*\*\*\*A las ocho horas y cuarenta y cinco minutos ingresa en la sala la Srta. Noylin Molina\*\*\*\*

LA M.Sc. MARTA BUSTAMANTE le solicita a la señora Rectora que les informe sobre las noticias que les han estado llegando a través del correo electrónico y del periódico *Universidad* de la denuncia que hace el profesor Rodrigo Aymerich sobre estudiantes que tienen en el Clodomiro Picado y en el Centro de Biología Celular y Molecular de universidades privadas que tienen proyectos de graduación en la Universidad de Costa Rica en las instalaciones como parte de los proyectos de la Universidad.

Pregunta que hasta dónde se ha verificado esa información pues la Directora del Clodomiro Picado la constató, de que existen estudiantes bajo esas condiciones, por lo que hasta dónde esa problemática se extiende a otras unidades académicas de la institución y cuáles serán las medidas de la Administración en ese sentido.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ comenta que la información que ha circulado se debe a un conflicto interno en particular que hay en el Clodomiro Picado entre el profesor Rodrigo Aymerich y la Dirección (investigadores del Clodomiro). Ella conversó con la señora Directora y el Consejo Asesor hace varias semanas para analizar varios de los problemas que estaban sucediendo y ellos le comunicaron que había dos estudiantes de universidades privadas que llegaron individualmente a solicitar un asesoramiento y apoyo y que se les dio.

Lo que se planteó era la posibilidad de que se hiciera algún convenio o relación que protegiera esa actividad. La situación se presenta en el Centro de Biología Celular y en otros centros de investigación. Sin embargo, se comprueba que no hay estudiantes de la universidad privada, más bien existe una buena cantidad de estudiantes llevando a cabo sus pasantías de la Universidad Nacional y del Instituto Tecnológico, y, de la Universidad de Costa Rica hay estudiantes en la Universidad Nacional llevando a cabo sus estudios en diferentes áreas. Es un asunto que, según lo conversado, se tenía que corregir de alguna manera propiamente en el Clodomiro Picado.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE manifiesta que con respecto al asunto del Clodomiro Picado, le preocupa el que se utilizara una gran página para dar a conocer esa problemática. Ella se pregunta hasta dónde va el Semanario *Universidad* que hace esos comentarios, se debería dar una contrarrespuesta porque si los problemas no son como ahí se señalan, debe de existir una respuesta. Señala que siempre toman en cuenta para llevar a la luz lo malo que se produce en la Universidad y no así lo bueno que hace la Institución.

EL MBA. WALTHER GONZÁLEZ comenta que es muy importante que la Universidad reciba los recursos en este año independientemente que pasen a ser superávit comprometido pues existe un proverbio de la sabiduría popular costarricense que dice: *es mejor pájaro en mano que cien volando*.

Desde esa perspectiva, se congratula con esa noticia porque le da a la Universidad la oportunidad de plasmar los proyectos actualmente.

Asimismo, felicita a la señora Rectora por esas gestiones de los recursos para que la Universidad los incorpore en su presupuesto en este año. Todos conocen que el dinero tiene un valor en el tiempo por lo que considera lo más adecuado contar con el ahora.

Por otro lado, el presupuesto extraordinario donde la Contraloría General de la República dio una aprobación parcial; el fondo que motiva ese asunto es un cambio de origen, de procedimiento, o metodología que la Contraloría está aplicando desde el año pasado y que en este año cuando se presentan las mismas circunstancias del año anterior solicitó que se cambiara el procedimiento para llevar un mejor detalle de los cursos especiales, de las empresas auxiliares y de los fondos restringidos, ese es el origen.

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS manifiesta que escuchando la respuesta que dio la señora Rectora en relación con la situación del Clodomiro Picado, le parece que lo correcto en este caso es que en su debido momento la Rectoría les brinde un informe de qué ha sucedido con esa situación administrativa del Instituto. Tiene entendido que la Contraloría Universitaria está llevando a cabo una investigación; por lo tanto, cree que no se puede adelantar ningún juicio ni es conveniente llamar a la señora Directora ni al Decano de Microbiología, sino esperar a que se realicen las investigaciones.

Cree que sí puede tener una incidencia en la buena imagen que tiene el Instituto Clodomiro Picado y que lamentablemente con esos hechos ese perfil para algunos puede entrar en incertidumbre y no debe darse ninguna duda de que existe una excelente gestión.

Estima que a lo mejor sí sería conveniente siendo la Universidad de Costa Rica un ente público, no se le puede negar la información y el acceso a ningún ciudadano del país ya sea de una universidad pública o de una organización comunitaria, etc. Es bueno que todo esto sirva de lección aprendida para buscar mecanismos institucionales autorizados lo más transparentemente posibles para que ese tipo de situaciones no se vuelvan a presentar.

LA M.L. IVONNE ROBLES se refiere al discurso de la señora Rectora el día de la inauguración de la EXPO, porque, como se lo manifestó en su momento, ella sintetizó muy bien lo que se estaba conmemorando en el mes de agosto, la celebración de un año más de la Universidad de Costa Rica.

Dice que la Rectora habló de que la Universidad estaba de fiesta y esto le gustó mucho pues, en su máxima expresión antropológica, la fiesta es la que convoca a celebrar acontecimientos gratos a la colectividad. En ese discurso se mencionó los 66 años de la Universidad de Costa Rica, la Feria Vocacional, la EXPO y los homenajes que el Consejo Universitario rindió a sus tres ex rectores, el Dr. Fernando Durán, el Dr. Luis Garita y el Dr. Gabriel Macaya.

Estima que con una percepción de esa forma, se pone en evidencia que esta institución puede cumplir 500 años como universidades que se han podido conocer y que son eternamente jóvenes. Refiera que para todos era impresionante, el día que se inauguró la Feria Vocacional, observar la cantidad de jóvenes que ingresaban al campus, y por la noche, tener el reconocimiento a la gran maestra María Eugenia Dengo, donde se notó una efervescencia de generaciones, donde todos y todas eran importantes porque consolidan a la Universidad de Costa Rica.

Reitera esa satisfacción que ha sentido por la construcción de ese discurso, porque este obedece no solo a una coyuntura, sino, también, que pone en diálogo toda una visión de mundo, visión que la Universidad de Costa Rica debe fortalecer cada vez más y que es su unidad en la diversidad. Expresa que todas esas actividades del mes de agosto han sido para bien de la Universidad y como decía la Dra. María Pérez en el periódico *La Nación*, constituyen una rendición de cuentas para la comunidad costarricense.

Felicita a todas y a todos los que organizaron la Feria Vocacional, la EXPO y al M.Sc. Alfonso Salazar por haber tenido la iniciativa de honrar esa memoria institucional con el colgamiento de los retratos –como decía don Gabriel Macaya– porque ya se conoce toda la lectura que se puede hacer de esa galería que es la contribución de la Universidad al país.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR manifiesta que no quería dejar pasar el informe de la señora Rectora para hacer énfasis a la serie de actividades como lo ha mencionado la M.L. Ivonne Robles, en la cual en el mes de agosto, que ya finaliza, la Universidad ha celebrado. No solamente los homenajes, la Sesión Solemne, la Feria Vocacional y la EXPO-UCR 2006 han sido puntos sobresalientes en este mes.

Fundamentalmente, un factor que en otros años los homenajes han recordado este año no representa un punto negativo ni de lucha la parte presupuestaria y financiera de la Institución; es decir, el mensaje y la comunicación que ha señalado la Dra. Yamileth González en el día de hoy, muestra que hay oportunidades tanto de parte de ella como del mismo Consejo Universitario a la hora de establecer las políticas de un fortalecimiento de la Institución hacia el año 2007, con mayor fuerza ante los embates de una mayor demanda tanto de formación profesional como de acción universitaria en los campos de investigación y de la acción social; es decir, cada vez más, tanto el Gobierno como diferentes instituciones le piden a la Universidad participar; eso tiene un costo y este tiene que ser absorbido por las unidades académicas o el presupuesto centralizado.

Hace mención de ese elemento favorable que se encontró en el mes de agosto con un recurso muy posible de ser recuperado este año de la deuda que tiene con respecto al FEES el Gobierno de la República con las universidades, pues un punto muy importante es la misma estabilidad que está dando el mecanismo del cálculo del FEES por medio del producto interno bruto.

*\*\*\*A las ocho horas y cincuenta minutos, se retira de la sala el Ing. Fernando Silesky\*\*\**

## ARTÍCULO 2

**El señor Director del Consejo Universitario, M.Sc. Alfonso Salazar, propone al plenario una modificación en el orden del día de la presente sesión para recibir inmediatamente la visita de la Dra. Eugenia María Flores Vindas, Ministra de Ciencia y Tecnología, y dejar pendientes los informes de la Dirección.**

Inmediatamente somete a votación la propuesta, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Alfonso Salazar, M.Sc. Marta Bustamante, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Srta. Jéssica Barquero, Srta. Noylin Molina, ML

Ivonne Robles, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Walther González, Dra. Montserrat Sagot, Dra. Yamileth González.

A FAVOR: Once votos

EN CONTRA: Ninguno

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para recibir inmediatamente la visita de la Dra. Eugenia María Flores Vindas, Ministra de Ciencia y Tecnología, y dejar pendientes los informes de la Dirección.**

*\*\*\*A las nueve horas y siete minutos, ingresa en la sala la señora Ministra y acompañantes\*\*\**

### ARTÍCULO 3

**El Consejo Universitario recibe la visita de la Dra. Eugenia María Flores Vindas, Ministra de Ciencia y Tecnología, quien se referirá a los programas que lleva a cabo el Ministerio para fortalecer el sector tecnológico y científico.**

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR le da las gracias a la señora Ministra de Ciencia y Tecnología, Dra. Eugenia María Flores Vindas, quien el día de hoy visita el Consejo Universitario, y al señor Carlos Cascante, Asesor de la señora Ministra. Les da la más calurosa bienvenida a esta su universidad y espera que sea realmente fructífera esta relación de la Universidad de Costa Rica y el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

LA M.Sc. MARTA BUSTAMANTE le da la bienvenida a la señora Ministra.

LA M.Sc. MARIANA CHAVES le da la bienvenida a la señora Ministra y le manifiesta que es un placer de tenerla en el plenario.

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS da la bienvenida a la señora Ministra y a todas y a todos los compañeros de la Universidad de Costa Rica.

LA SRTA. JÉSSICA BARQUERO les da la bienvenida a todas y todos.

LA SRTA. NOYLIN MOLINA les da la bienvenida a todas y todos

EL DR. HENNING JENSEN les da los buenos días a todas y todos.

LA M.L. IVONNE ROBLES les da la bienvenida a la señora Ministra y señala que siente una gran complacencia de tenerla en el Consejo Universitario, una ex Vicerrectora de Docencia, que en su momento dialogó mucho con la Facultad de Letras, y hoy ha regresado a su casa, por lo que se debe festejar doblemente el regreso y está segura de que el diálogo va a ser muy fructífero.

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE les da la bienvenida a la señora Ministra y a todas y todos los compañeros de la Universidad que visitan el Consejo. Cree que entre

todos van a pasar un rato muy agradable y fructífero para lo que es el quehacer de la Universidad.

*\*\*\*A las nueve horas y cinco minutos, ingresa en la sala de sesiones el Ing. Fernando Silesky\*\*\**

EL MBA. WALTHER GONZÁLEZ les da la bienvenida a los compañeros y compañeras del área de Ciencias Básicas, igualmente a la señora Ministra, a su Asesor y al señor Vicerrector de Investigación. Se siente complacido de dialogar con ellos y agrega que después vivir una experiencia con la EXPO y el recibir a la representante de la tecnología y la ciencia, coincide con un momento muy oportuno y se sienten todas y todos motivados máxime si se conoce que al frente está una académica, una amiga, la cual trabajó como Vicerrectora de Docencia en la Universidad y actualmente como Ministra.

El que la Universidad de Costa Rica tenga un espacio como este, lo hace sentirse muy bien, el cual todos deben propender a desarrollar y hacer esa transferencia que la sociedad necesita para el desarrollo del hombre en el bien común. Es un verdadero placer y privilegio para el Consejo Universitario el compartir la mesa con todos estos académicos.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT les da la bienvenida a la señora Ministra y a todas y todos los compañeros universitarios que están en el día de hoy.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ señala que como Rectora y miembro del Consejo Universitario, es un gusto recibir a la señora Ministra de Ciencia y Tecnología en el seno del Consejo y el acoger a las compañeras y a los compañeros universitarios. Entre la Universidad de Costa Rica y el Ministerio de Ciencia y Tecnología siempre ha habido una relación muy fuerte e importante, que todos y todas aspiran a fortalecer a partir de este momento. Le da las gracias por estar en el Consejo Universitario.

LA DRA. VIRGINIA SOLIS manifiesta que le da mucho gusto darle la más cordial bienvenida a la señora María Eugenia Flores que además de haber sido una distinguida académica en la Escuela de Biología fue profesora de ella. Espera sacar mucho provecho a esta reunión para asumir las relaciones con el Ministerio de Ciencia y Tecnología. Señala que es la Directora de la Escuela de Biología.

LA M.Sc. TERESITA AGUILAR le da la bienvenida a la señora Ministra e indica que es la Directora de la Escuela Centroamericana de Geología.

EL SEÑOR MAURICIO MORA, les da la bienvenida a todos e indica que es el Jefe de Laboratorio, Escuela de Geología y Director de Posgrado de esa unidad académica.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ da la bienvenida a todas y a todos e indica que es el Decano de la Facultad de Ciencias Básicas.

EL MSc. CARLOS HERRERA da la bienvenida a todas y a todos y a la Ministra de Ciencia y Tecnología sobre todo porque es la casa de ella. Se siente muy complacido de tenerla en el Consejo y la felicita por su designación como Ministra. El regocijo es doble porque ella formó parte de la Facultad de Ciencias, e indica que es el Director de la Escuela de Química.

EL DR. WALTER FERNÁNDEZ, Director Escuela de Física le da la bienvenida a la señora Ministra.

EL M.Sc. ISMAEL MAZÓN da la bienvenida a la señora Ministra e indica que el el Decano de la Facultad de Ingeniería.

EL ING. FERNANDO SILESKY señala su complacencia de compartir en este seno con la señora Ministra, los señores Decanos, Directores y Directoras.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR nuevamente reitera la bienvenida a la señora Ministra, al señor Vicerrector de Investigación, al señor Decano de la Facultad de Ingeniería, de la Facultad de Ciencias y a las directoras y a los directores de las escuelas de la Facultad de Ciencias Básicas.

Seguidamente, cede la palabra a la señora María Eugenia Flores.

DRA. MARIA EUGENIA FLORES.- Muy buenos días a todos, y muchas gracias por la oportunidad de estar aquí con ustedes. Quiero comenzar por decir que efectivamente siento que regreso a casa aunque hace algunos años que ya me retiré de la Universidad pues siempre la Universidad de Costa Rica será mi alma máter.

Quiero comenzar por agradecer también a la señora Rectora y al señor Vicerrector de Investigación la magnífica relación que han mantenido con el Despacho y la voluntad de colaborar con nosotros, lo cual hemos tratado de que sea recíproca y lo mismo es extensivo para toda la Universidad. Estamos en la mejor voluntad de cooperar con todos y cada uno de ustedes en todo aquello que nos sea posible, a pesar de que el Ministerio de Ciencia y Tecnología es el más pobre de la Administración, eso todos lo sabemos, pero en todo caso hay toda la voluntad de poder cooperar en cualquier iniciativa que podamos ayudar a impulsar y tal vez para que nos ubicáramos sobre lo que estamos haciendo con la venia de ustedes, quisiéramos hacer una presentación más o menos de cuáles son los lineamientos que tiene mis ítems en este momento, eso no significa que sean inamovibles, que sean únicos, que son las prioridades que en el período que nos corresponde.

Hemos estimado que es factible realizar con los recursos disponibles de tal manera que, si están de acuerdo, procedo a hacer esa pequeña presentación para luego responder a las preguntas que ustedes tengan con mucho gusto. No sé si podré contestarlas todas, nadie tiene la exclusividad del conocimiento ni la totalidad del conocimiento; es decir, ni puede responder a todo, pero hasta donde sea posible, con mucho gusto.

En realidad, el Ministerio, como ustedes saben, se creó hace 20 años y ha venido teniendo altos y bajos, igual que todo el sistema de Ciencia y Tecnología a lo largo de esos 20 años. Ha sido bastante difícil que a escala política exista conciencia de que la Ciencia y Tecnología son importantes para el desarrollo del país y eso es casi paradójico porque ni siquiera se ha considerado parte de la cultura, a pesar de que es parte del quehacer humano, de tal manera, que la consecución de recursos no ha sido una tarea fácil ni la estabilidad del Ministerio ni del sistema en sí. La tarea nuestra es buscar como fortalecer el Ministerio y al sistema, a pesar de la limitación de recursos.

Para que ustedes se den una idea el Sistema de Ciencia y Tecnología recibe anualmente 1.800 millones de colones y la mayoría de ese presupuesto son transferencias a otras instituciones. El Ministerio opera con 140 millones por año este año, y, en salarios más o menos consume 440 millones, lo que significa que para revisar el trabajo del Ministerio usamos 90 millones por año que distribuye a los 12 meses; es decir, es prácticamente marginal la acción que se puede realizar.

Tenemos el compromiso del instructivo que con la revisión de recursos que se hacen en otras dependencias del Gobierno, se va a recortar el presupuesto del Ministerio para el año próximo y también nos van a dotar de las plazas necesarias para fortalecerlo, especialmente la parte técnica y administrativa que en cierto modo eran prerequisites para que pudiésemos recibir el PIB II, cuyo destino en este momento desconocemos porque está estacionado en la Asamblea Legislativa y pareciera que no hay mucho interés o mucha voluntad en que el préstamo sea aprobado en un período corto, lo cual afecta no solo al Ministerio, sino, también, a todas las instituciones de la educación pública, educación superior y a las unidades de investigación, lo cual no omito manifestar que es de profunda preocupación para el Despacho.

Dentro de esas limitaciones, el ámbito de acción que nos hemos propuesto va a ser muy familiar para todos porque, en realidad, son premisas básicas de investigación, de ciencia y tecnología y de investigación.

Integración de actores en arena científica que dan forma, realizan, financian, encargan o consumen investigación.

Reducción de la brecha digital que, como van a ver, es realmente amplia, y creo que eso es totalmente congruente con el estudio de Juan Manuel Villasuso, con quien conversé hace unas semanas y está completamente de acuerdo en que es un afecto crítico.

Nuevos modos de articulación y cooperación interinstitucional e interregional.

Plan Nacional de Innovación, que hemos comenzado a trabajar directamente y en forma coordinada con la Vicerrectoría de Investigación. Yo quiero aquí hacer un reconocimiento al Dr. Henning Jensen, y a la Vicerrectoría de Investigación por el aporte que le han dado al Ministerio en este campo.

Redes o sistemas, de cuya eficiencia depende la capacidad innovadora.

Integración al Sistema de Ciencia y Tecnología global. No podemos estar aislados en este momento.

Investigación y desarrollo con enfoque sectorial (consorcios tecnológico-empresariales).

Impulso a iniciativas en el área de TIC, formación en tecnología de información y comunicación tecnológica.

Fomento del encadenamiento productivo, el que no ha sido el deseable hasta el momento.



El ámbito de acción propuesto tiene 5 áreas básicas. El núcleo de varias centrales es el fomento de educación científica y tecnológica y al desarrollo científico y tecnológico. ¿Por qué? Porque por lo que todos sabemos. Yo creo que en la academia yo no tengo que explicar la importancia, la formación de recursos humanos es la única que nos va a sacar adelante y la que nos va a permitir la sostenibilidad en el tiempo.

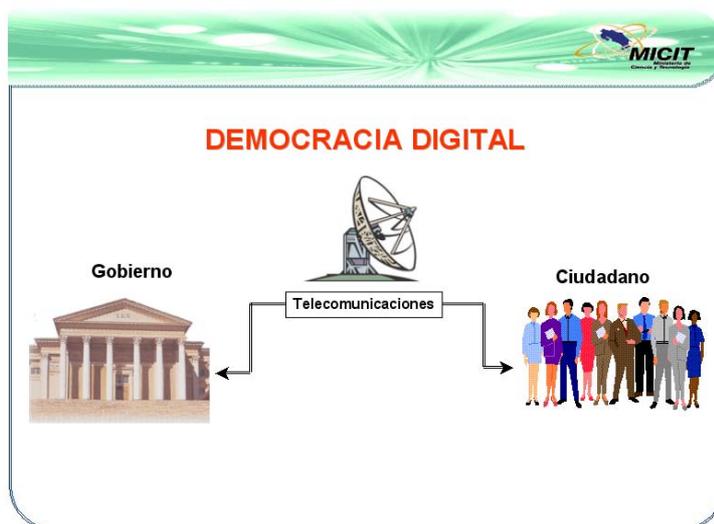
Democracia Digital, que ahora vamos a ver en qué consiste. Yo preferí dejar de lado el término de gobierno digital y preferí ir hacia un concepto de democracia digital porque es muy obvio.

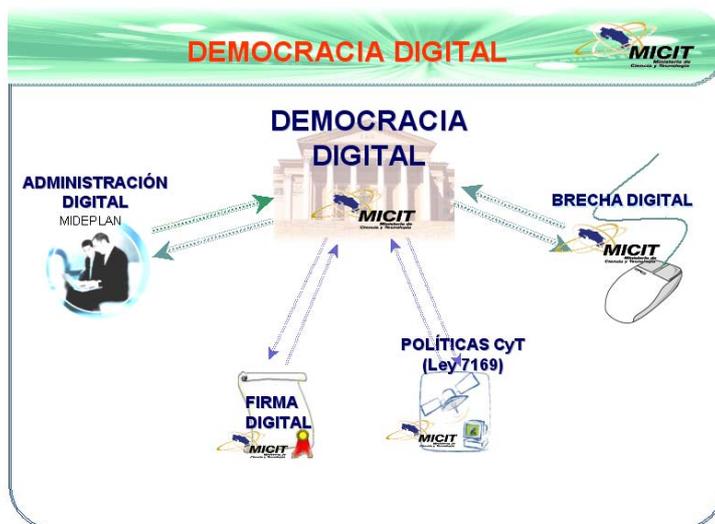
Geoinformática, que, en realidad, es una unidad de apoyo.

Transformación tecnológica productiva.

Información y Comunicación Tecnológica.

Democracia Digital lo que dijimos fue que, en realidad, lo que se está haciendo es una traducción de IGOBERMEN y lo que habla es de la Administración digital del Estado. Pero, en realidad, ¿qué es lo que buscamos? El fortalecimiento de la democracia, y ¿qué es lo que ha variado el concepto de democracia clásica a la democracia digital actual. Son las telecomunicaciones que son las que van a servir para enlazar la acción del gobierno con el ciudadano. Pero, entonces, ¿qué necesitamos? Un gobierno que ponga los servicios en línea y que sea más amigable entre comillas si podemos decirlo así que esté más al servicio de la medullidad del ciudadano que la sirva mejor, pero ¿qué es lo que sucede? Que tenemos un ciudadano que tiene que estar en capacidad de poder recibir este servicio y ahí es donde encontramos el mayor problema.





En este concepto de democracia digital, hay cinco componentes y la Administración digital pasó a MIDEPLAN, segunda Vicepresidencia, y ¿cuál fue el criterio que primó? Era muy difícil que un ministerio les dijera a sus equivalentes, a los otros ministerios y a las instituciones que tenían que acelerar un poco despacio y poner los servicios en línea. En realidad, eso ya se hizo en gobiernos anteriores y a

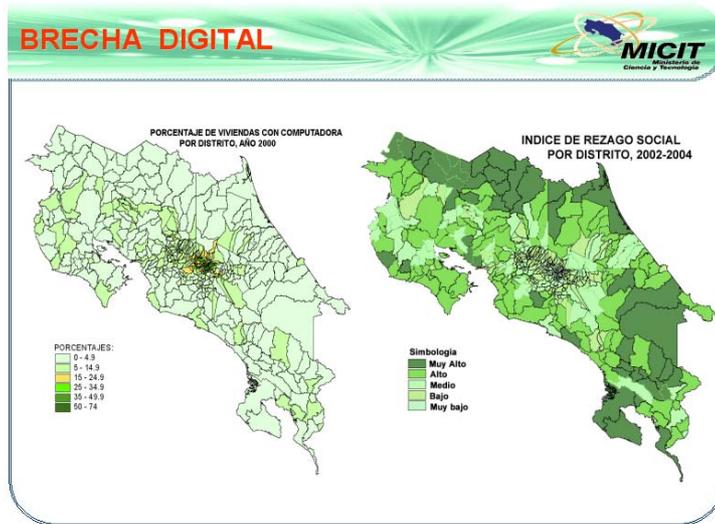
pesar de las directrices, nadie asistía a las presentaciones. No me gustaría utilizar la palabra de expresión política, pero en realidad tenía que existir una instancia que tuviera un peso político mayor –si podemos llamarlo así– para lograr que las otras instituciones pudieran o acataran el sentir de poner los escritos en línea.

La firma digital, que ya le implementamos, que esperamos que sea un instrumento valioso en el desarrollo del país.

El establecimiento de políticas en Ciencias y en Tecnología que por ley le sigue correspondiendo al Ministerio, y el asunto de la brecha digital que luego se estudiará. ¿Por qué la brecha digital se volvió una prioridad para el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT)?

Debo confesarles que cuando llegué al Despacho no era mi prioridad principal, sino que después de valorar una serie de puntos, me di cuenta de que definitivamente era una prioridad para el Ministerio. Cuando estábamos por buscar la información en el INEC y en otras instituciones lo que sucede, de paso tengo no un cuestionamiento pero sí bastantes observaciones sobre algunas encuestas que se han hecho no en la Universidad, pero sí en compañías comerciales que hablan de que la brecha es mucho menor y que el país está muy bien en algunas cosas porque los datos nuestros no coinciden.



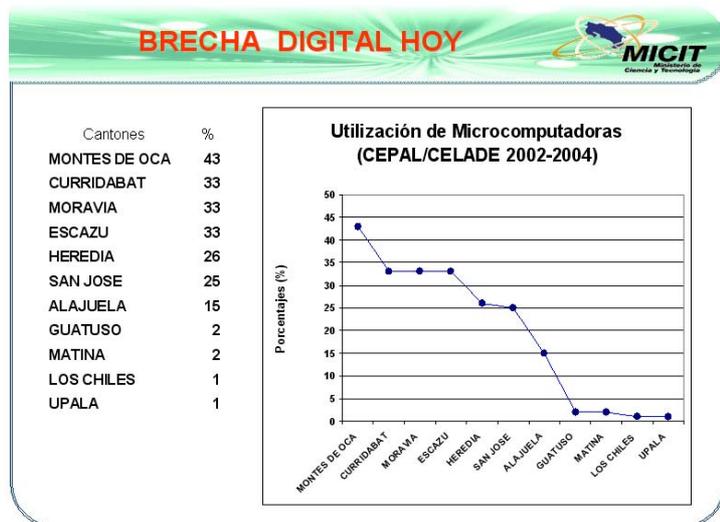


El porcentaje de viviendas con computadora por distrito en el año 2000 que es el más reciente que tenía el INEC está concentrado en la Gran Área Metropolitana (GAM) y en algunos puntos del litoral pacífico. Por qué la GAM básicamente ligado a la infraestructura educativa y a la educación superior. ¿Por qué la costa pacífica? Ligado al desarrollo hotelero. Esos son los dos puntos que

priman en el desarrollo o en la adquisición de computadoras. Con los datos disponibles hay dos cosas que no podemos precisar. Una de ellas es si esas computadoras están conectadas o no a internet, y la segunda, es cuál es el uso que se les da. No sabemos si son simples máquinas de escribir.

Teníamos varios mapas, pero para la presentación de hoy simplemente la estamos comparando con índice de rezago social. Se coincide con índice de rezago educativo que coincide con índice de rezago económico, en todo sentido el socioeconómico. Cuánto más intenso es el color más amplio es el rezago. Si ustedes lo ven a la par de este mapa casi las computadoras están resultando un indicador de rezago socioeconómico en diferentes áreas del país. Viene resultando que los grupos de nivel educativo superior y de recursos económicos más amplios concentrados en la Gran Área Metropolitana son los que están recibiendo los beneficios y se están nutriendo de todo el desarrollo tecnológico, pero el resto del país está prácticamente abandonado y es algo que colateralmente mencioné un día que estuve en la Comisión Nacional de Rectores (CONARE) y doña Yamileth González escuchó el planteamiento y es realmente crítico, por eso en un artículo que mandé al periódico *La Nación* hace un tiempo yo dije que si Costa Rica era una o eran dos porque si nosotros no resolvemos parcialmente por lo menos o mitigamos esa diferencia tan grande que existe definitivamente. A mí me da miedo hasta que en algún momento tengamos problemas sociales más profundos. Visto esa realidad, trecho digital se convirtió para nosotros en una prioridad muy importante.

Si lo vemos por cantón se puede ver que Montes de Oca (es la que más tiene) tiene un 43 por ciento de computadoras por viviendas ocupadas. Curridabat un 33 por ciento, ahí hay una gran infraestructura educativa y en el mismo cantón de Montes de Oca está la Universidad de



Costa Rica, la Universidad Latina, la Universidad Estatal a Distancia y casi si tomamos las computadoras de todas las universidades ahí vamos llegando al 43 por ciento. Moravia 33 por ciento y Escazú 33 por ciento, lo cual me llamó la atención porque yo pensaba que 33 por ciento era un poco alto para Escazú, de acuerdo con las expectativas que hubiese tenido para ese cantón, pero también encontramos una explicación lógica. En Escazú viven gran cantidad de pensionados con otros estándares y niveles de vida, por lo que, definitivamente, sale bastante alto a la hora de evaluar la situación. Heredia, 26 por ciento, San José centro, 25 por ciento, pero vean como se viene esto abajo, Guatusa, Matina, Los Chiles y Upala, 1 por cantón. Como le dijo el Ministro Volio, en algún momento, que en Upala debía ser la que él tiene en la finca, porque no veo otra expectativa. Eso son las disparidades que hay en este país.

**BRECHA DIGITAL HOY**



**BRECHA DIGITAL  
NO!!  
COSTA RICA  
INTELIGENTE  
SI!!**



● **Brecha digital se relaciona con:**

- Área geográfica
- Nivel de ingreso
- Edad
- Sexo
- Nivel educativo
- Tipo de vivienda

Si analizamos lo anterior más los gastos y los trabajos que hay se puede ver que la brecha digital que es además brecha educativa –porque no podemos obviar que hay una relación sumamente estrecha– se relaciona con área geográfica, con nivel de ingreso, con edad, sexo, nivel educativo y tipo de vivienda.

¿Cuáles son las consecuencias más obvias de esto? Que hay una limitada alfabetización –si podemos llamarla así– y cultura tecnológica en la población. Hay una gran desigualdad de oportunidades. Hay limitaciones para usar los servicios de línea de la Administración Digital del Estado, y aquí fue la señora Alicia Fournier que me comentó el caso de Cooperservidores. Ella viene de ahí y Cooperservidores tiene 36.000 empleados públicos y no les pueden mandar el cobro mensual por internet porque solo 2.868 usan el correo electrónico. Es decir, es menos de un 10 por ciento; por lo tanto, estamos hablando de empleados públicos que son los que van a tener que manejar los servicios en línea de la administración digital del estado. Aquí, comenzamos con el problema de capacitación, incluso en las instituciones públicas.

**CONSECUENCIAS DE LA BRECHA DIGITAL**



**BRECHA DIGITAL  
NO!!  
COSTA RICA  
INTELIGENTE  
SI!!**



- Limitada “alfabetización” y cultura tecnológica.
- Desigualdad de oportunidades
- Limitaciones para usar los servicios en línea de la administración digital del Estado: Caso Cooperservidores (36000 vs. 2868; - 10%).
- Fuerza laboral con bajo potencial para producir y competir con éxito, promoviendo la transformación productiva.
- Poca posibilidad de mejorar su condición socioeconómica.
- Empeora pobreza y conflictos sociales.

En consecuencia, tenemos una fuerza laboral con bajo potencial para producir y competir con éxito, promoviendo la transformación productiva y las Pymes que son críticas.

Poca posibilidad de mejorar su condición socioeconómica y, obviamente, empeora la pobreza y los conflictos sociales.

¿Qué es lo que estamos tratando de hacer en este asunto de la brecha?

Promover el desarrollo socio-económico. Esto les corresponde porque es parte del Programa de Ciencia y Tecnología que tenemos que elaborar de acuerdo al artículo 17.

La “alfabetización” informática del individuo y la comunidad.

Ofrecer a las Pymes un servicio de extensión agrícola, agropecuario o industrial, según la zona. La oferta tiene que variar de acuerdo con la zona porque los intereses de la población son muy diferentes y por lo menos de todo lo que he leído, incluso, en países como Alemania el desarrollo de la administración digital y de todos estos servicios depende de la demanda. Si no hay un usuario que demande no importa cuántas cosas ponga usted en línea, es sumamente importante interesar a la gente para que utilice los servicios, porque si no hay interés estamos perdidos, y de ahí la oferta diferencial dependiendo de la zona porque los intereses de las personas varían de una zona a otra.

Usuarios capaces de utilizar los servicios en línea de la administración digital del estado porque, obviamente, hay que ir en los dos sentidos, y en esencia se busca el “empoderamiento” tecnológico de las comunidades brindándoles acceso al conocimiento, información, creatividad y capacidad para asumir nuevos retos.

¿Qué es lo que estamos planteando?

El establecimiento de Centros Comunitarios Inteligentes (CECI), utilizando la infraestructura pública y privada.

Cómo lo haremos?

Mediante Centros Comunitarios Inteligentes (CECI), utilizando la infraestructura pública y privada.

Como todo en este país ya alguien dijo que por qué yo quería gastar el dinero del gobierno en los centros comunitarios inteligentes si eso no servía para nada. Son tan malos que en Colombia los tiene. ¿Cómo los creo Colombia? Poniéndoles un impuesto a las compañías privadas que ingresan en el mercado de las telecomunicaciones. Crean un fondo y este es el que sirve para educar la población especialmente en tecnología de información y comunicación. Brasil los tiene, Uruguay, Chile, México, tiene 10.000 mil y hasta Bolivia que está menos avanzada.

Resulta que para Costa Rica esto era un gasto porque no se requería. Nosotros seguimos pensando que tiene absoluto sentido y que es la única manera en que podemos penetrar todas las diferentes áreas.

¿Cuál es la oferta? Ahí comienza desde enseñarlos a utilizar la computadora, el uso de internet, aplicaciones varias, correo electrónico. El Presidente quiere fundamentos o base de inglés y obviamente un temario para Pymes. El asunto de las Pymes es delicado y tal vez lo pensaba ver más adelante, porque los datos que tenemos es que con las Pymes en la mayoría de los casos es casi enseñarles a utilizar la computadora, para qué les sirve, cuál es la conveniencia a utilizarla, enseñarles a utilizar el correo electrónico. Todo eso va a redundar en que al final mejoren administrativa y tecnológicamente. También hemos encontrado que hay una gran sinergia entre la escala tecnológica y la capacidad administrativa por lo menos de lo que se maneja en el fondo de incentivo. Las propuestas que llegan usualmente la deficiencia tecnológica o el paso al nivel tecnológico coinciden con una muy limitada capacidad administrativa o cero capacidad administrativa.

Es imposible montarle un paquete tecnológico –si podemos llamarle así a una compañía– si no tiene capacidad administrativa para salir adelante. Parte de la normativa que estamos estableciendo es que en el asunto de fondos concursables cuando eso va a los centros de investigación, a las unidades que van a dar después esas solicitudes, se va a solicitar que la oferta que se hace no sea solo tecnológica, sino, también, para reforzar la parte administrativa porque, sino no salen adelante

¿Por qué infraestructura pública y privada? Porque esto nos abarata el costo. Tiene dos razones, una, que no tenemos que construir un edificio y dos, son lugares seguros porque es imposible poner equipo caro con el costo que tiene en un lugar inseguro bajo condiciones inadecuadas.

Por otro lado, participarían funcionarios y de ahí que se ha estado negociando con MIPRO, por ejemplo, que tiene a cargo todas las oficinas del Ministerio de Agricultura y las del Consejo Nacional de Producción y ese sería el personal que va a ser capacitado para ese texto. Con el INA que también tiene una infraestructura muy grande en el país y funcionarios en cada una de sus sedes, con las universidades que tienen sede en diferentes partes del país con profesores universitarios y personal muy capacitado que es fácil de entregar para este texto garantizando seguridad y buen uso.

Básicamente, estas son las premisas que han primado en la selección de socios para el proyecto. El MICIT no intenta ser un operador excepto cuando es necesario pues preferimos casi regular el que las diferentes instituciones vayan implementando los centros en las diferentes zonas del país. En la red que se nos ha montado podemos tener control de todos los centros directamente desde el MICIT para saber que está sucediendo no solo a escala de uso, sino, también, podemos recibir la oferta que va a las diferentes zonas y observar si hay problemas.

Con respecto al financiamiento se había hecho una solicitud a CRUZA que está en trámite, tenemos otra solicitud dirigida al Gobierno Corea del Sur que fue recomendada por el embajador y que está en ente momento en Washington porque sería una donación. No podemos incurrir en más gastos para echar a andar esta iniciativa y esperamos que en las próximas semanas vamos a tener una pronta respuesta. Tiene respaldo del Gobierno de Corea del Sur, de la Presidencia de la República y el Ministerio de Hacienda por lo que ya tiene bastante posibilidad de concretarse. Vamos a solicitarles dinero a otros gobiernos y estamos haciendo gestiones actualmente con otras instituciones regionales donde existe la posibilidad. Asistiré a Uruguay a finales del mes próximo para promover esta situación.

También el MICIT va a recibir un poco más de dinero el año próximo y si el BID II se concretará ahí hay un componente de fortalecimiento institucional que nos permitiría completar el proyecto, pero actualmente no estamos muy optimistas con esa opción por lo que estoy acelerando la búsqueda de fondos con diferentes gobiernos de otras instituciones.

Como se puede ver aquí estamos poniendo incluso estas empresas, Microsoft ofreció todo el Software, Intel nos está ofreciendo algún equipo, nos dijo que en uno o dos meses es factible que ellos tengan computadoras (CPU) que van a tener un costo de 300 ó 400 dólares y que podrían vendernos el equipo a ese costo, por lo que tendríamos que comprar el monitor y eso nos abarata mucho el costo. Sisco systems hace la red con cero costo a parte de que nos ha regalado mucho equipo. Está previsto que nos done más equipo, de tal manera que lo que estaríamos comprando es muy poco, ha habido una gran colaboración especialmente del Sisco systems y en los bancos eventualmente entrarían en razón es lógica no es pura filantropía, sino que en realidad para poder extender el servicio bancario necesitan un usuario capacitado. Si ellos quieren extender el servicio bancario, mejor nos ayudan a educar al usuario. Desde esa premisa es que estamos tratando de interesarlos en que esto se desarrolle.

Con respecto a la divulgación, el Canal 13 lo hace sin costo y algunas personas del Canal 15, me habían mencionado que ellos estaban dispuestos a participar, fueron realmente muy amables y también hemos tenido bastante acogida en la prensa y la radio que son medios muy importantes.

La expectativa es que en tres años y medio estamos en capacidad de establecer aproximadamente 352 centros comunitarios para cubrir la totalidad del territorio. Se estaría integrando con el proyecto de aula móvil que lo estamos reforzando y con la regionalización tecnológica, de la cual el Ministerio tiene varios proyectos como los encuentros tecnológicos que se efectuaban una o dos veces por año y los vamos a multiplicar. También en los consejos regionales que están siendo revisados se van a reforzar y otras iniciativas similares que tenemos en estas ferias que también queremos fortalecer.

Los posibles socios son el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Producción (MIPRO), la Universidad Nacional (UNA), el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), la Universidad de Costa Rica (UCR), la Universidad Estatal a Distancia (UNED), las Municipalidades, el Ministerio de Educación Pública (MEP), que en algunas áreas; sin embargo, no hemos querido poner el Ministerio de Educación Pública en primer instancia y fue una conversación que tuve con el Ministro Leonardo Garnier. La razón es porque ellos están muy interesados en la educación de niños y jóvenes en escuelas y colegios. Nosotros queremos ir a escala de comunidad, pero para eso necesitamos centros abiertos todo el día para uso de la comunidad y no puede chocar con los horarios o las necesidades de los estudiantes, aunque podrían complementarse algunos puntos si podemos hacerlo en forma independiente, casi que se complementen en las diferentes comunidades.

También hemos puesto otros miembros como las Centrales de Bomberos, Cruz Roja, porque obviamente las personas que laboran en esos lugares tienen un espíritu de servicio y son buenos socios para estos propósitos, igualmente los Ebais, Hoteles, Bancos. Hay hoteles que les gustaría ser más amables con la comunidad y mantener una mejor relación, y los bancos, por la razón que expliqué y la conexión de los diferentes

centros estaría apegada de la infraestructura del Ministerio de Hacienda, que la tiene muy fuerte para las aduanas, el ICE, RACSA y CR 2NET. Esto sería lo que nos queda una vez que el proyecto esté completo y ustedes pueden ver que hay algunas áreas que no están cubiertas, pero que están todas las áreas protegidas y que ahí no debemos poner.

En democracia digital tenemos la ley de certificados, firmas digitales y documentos electrónicos (Ley 8454) ya esto está funcionando.

En cuanto al fomento de la educación científica y tecnológica, yo creo que ustedes me podrían decir mucho más cosas de las que voy a señalar. Básicamente, sería la formación de recursos humanos (Fondo de Incentivos, otras fuentes) para un desarrollo basado en el uso intensivo del conocimiento. Consolidar políticas en ciencia y tecnología enfocadas hacia la cultura de innovación. Fomentar la vinculación Gobierno-Academia-Empresa. Facilitar el acceso a servicios tecnológicos especializados. Sostenibilidad del Recurso Humano. Equidad en el acceso al conocimiento y obviamente estaría el proyecto que acabamos de ver y las áreas prioritarias que estaban en ese proyecto como Biología en todas sus dimensiones, Ciencia e Ingeniería de los Materiales y Tecnologías de Información y comunicación.

El Centro de Geoinformática que tenemos visualizado y en el cual hemos estado trabajando aunque pasó a prioridad dos vista la necesidad de la brecha es una unidad de apoyo no solo para el Ministerio y para otras dependencias del Gobierno, sino para todas las instituciones y ojalá para la comunidad nacional.

En realidad, la iniciativa surge porque todos los procesos y acciones que se realizan tienen una base geográfica y eso nos permite monitorear; es decir, descubrir cómo se va desarrollando cada área incluso para controlar un poco la acción del mismo gobierno. Si a los mapas les agregamos todos los indicadores de desarrollo humano, nos dicen en ese sentido cómo se van moviendo las diferentes regiones y nos sirve para monitorear los diferentes centros en el país y para la rendición de cuentas. El problema que se ha encontrado ahí es que la información es muy dispersa y que cada institución utilizó software diferente y por lo tanto parte del asunto es que hay que integrar toda esa información.

En transformación tecnológica productiva básicamente impulsa la innovación para aumentar la capacidad productiva y la competitividad, la protección a los derechos de propiedad intelectual, iniciativa que también hemos venido conversando con la Vicerrectoría de Investigación, el fomento e impulso de la capacidad tecnológica de las PYMES, mediante investigación, "transformación" de tecnologías e innovación. Cuando estamos hablando de transformación de tecnologías e innovación se trata de captura, adopción, adaptación, que eventualmente lleven innovación, también la vía alterna para acelerar el proceso aunque sean de la oferta en asesoría técnica y servicios financieros y ahí va la banca y desarrollo que tiene el IPRO para promover el encadenamiento productivo.

La investigación como vector de innovación. Como se puede ver el modelo anterior: investigación básica desligada del sector productivo, y el modelo actual: desarrollo productivo desde la investigación básica con empresas intensivas en investigación y Desarrollo y la Tendencia: gestión integrada de todos los actores.

Encontramos que hay una distancia cultural muy grande entre sistema público de innovación y las Pymes, y se está tratando de obviar ese problema; es decir, una cosa es lo que se está pensando para mejorar la escala de innovación en las Pymes y otra cosa es cómo visualiza el asunto las Pymes.

Queremos evitar la dispersión, duplicación e ineficacia de recursos orientados al estímulo de la transferencia tecnológica y la promoción de investigación y desarrollo en la empresa, y se encuentra que hay una ausencia de una estrategia clara de “marketing” internacional para la tecnología nacional.

Cuando yo visito las empresas y esta semana que he ido a algunas ya, yo pregunto cómo les ayuda a ustedes CINDE, está interesada en atraer empresas especialmente grandes al país. Cómo les ayuda PROCOMER, si monitorea duro al mercado y ayuda en algunas cosas, pero lo que encontramos es que hay un nicho que no se ha llenado y es la ayuda que se debe dar a las Pymes para poder que vendan sus productos en el mercado internacional. Con esas palabras toda la pequeña y mediana empresa casi sin excepción lo que sienten es que ellos necesitan ir casi de la mano desde materiales que utilizan a lo largo del proceso, etc., a terminar al mercado y por eso hemos pensado en una figura de un gestor tecnológico que les ayude a orientarse o a desarrollarse.

También hay medidas regulatorias inadecuadas. Debilidad de programas específicos que apoyen la investigación precompetitiva. No se considera la idiosincrasia de sectores poco innovadores al tratar de introducir nuevas tecnologías. Las asociaciones empresariales a veces no canalizan bien las demandas del sector, lo cual no deja de ser un problema.

En la parte de transformación tecnológica productiva, quería mencionarles este proyecto que todos ustedes conocen al igual que los señores rectores y el señor Vicerrector que es el de CENIBIOT que tiene un presupuesto de 14,9 millones de euros y está bajo la responsabilidad de CONARE y el MICIT. Este trata de aumentar la competitividad del sector agroindustrial y afines mediante el desarrollo y la aplicación de la biotecnología, estimular la vinculación academia-empresa en el servicio de plataforma de negocios y disposición de un instrumento para el escalamiento de proceso. Ese es laboratorio que se está comenzando a montar en el CONAF y que dirige la Dra. Marta Eugenia Valdés.

También tenemos que valorar las tendencias tecnológicas mundiales y por eso es que estamos hablando de un centro de inteligencia porque no hay otra manera de hacerlo, saber qué viene, qué se está desarrollando, cómo nos afecta, si tenemos posibilidad de competir o qué tenemos que variar para no caer en aquello de que las cosas se hacen simplemente porque nos parece, pero sin base científica.

Acceso y “transformación” del conocimiento disponible y aplicación a circunstancias locales. Este sistema puede adquirir dinamismo y ser capaz de generar nuevo conocimiento. Queremos llegar a videoconferencias, pero ese es el componente más caro y la inteligencia de mercados: análisis técnico, trazo de escenarios que sirva para la toma de decisiones a nivel político.

Los indicadores y la valoración anual de los indicadores en Ciencia y Tecnología. La valoración anual y actualización de los indicadores de desarrollo humano y la revisión y

monitoreo de los índices internacionales en TIC. Esto nos está afectando mucho por las calificaciones que anualmente nos da el Foro Económico Mundial.

Esto sería a grandes rasgos la negociación en que estamos trabajando. Muchas gracias y con mucho gusto respondo las preguntas.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR agradece a la señora Ministra y procede a dar un espacio para las consultas o comentarios de los compañeros y compañeras del Consejo Universitario y de las compañeras y los compañeros de las Facultades de Ciencias y de Ingeniería.

LA M.Sc. MARIANA CHAVES señala que le parece muy interesante la charla sobre todo el tema de los centros comunitarios inteligentes y pregunta que cuál va a ser el mecanismo para la instalación, porque se habla que puede ser en una infraestructura que ya existe. ¿Cuáles son los mecanismos para que una comunidad, por ejemplo, pueda tener un centro de ese tipo y cómo se procedería?

EL DR. LUIS BERNADO VILLALOBOS comenta una anécdota porque expresa la idea que desea transmitir. En una investigación que hicieron en la zona norte en el cantón de La Cruz hace algunos años, tenían como contraparte local el Ministerio de Salud y la Directora de ese ente y rectora local de la salud se le presentó una situación importante con una de las compañías exportadoras de jugo de naranja, en la cual la corporación estaba vertiendo los desechos en una finca cercana y estaba teniendo algunas implicaciones en el medio ambiente. Ella ya había recibido denuncias, pero no sabía cómo atender la situación. Él le dijo que utilizara internet para una búsqueda porque ya sabía manejar el equipo y al mostrarle el equipo observó el CPU con un tremendo candado atrás, no tenía faxmóden, no tenía tarjeta de red y además, debía, si quería comprar una tarjeta, traerla al Ministerio de Salud para que se la instalaran. El problema no era que ella no sabía manejar el equipo sino que la institución vivía todavía en el siglo pasado en términos tecnológicos. Esa situación no ha cambiado y se imagina que el sector público en términos generales a saber, transporte, vivienda, etc., anda muy parecido.

Cree que no es solamente un problema de capacitación de los funcionarios, sino más allá, pero además, le parece que Costa Rica al ser un país de desarrollo intermedio ha perdido una práctica común que sí tienen algunos otros países en la gestión local de proyectos de desarrollo. En el caso de la Cruz, que mencionó anteriormente en la segunda etapa del proyecto existió financiamiento externo, pero de este fue ejecutado solamente el 66 por ciento; es decir, se ha perdido la práctica en la gestión de proyectos. ¿Por qué? Porque no son sujetos a cooperación externa.

Estima que el problema es más grave, no es solo una brecha tecnológica, sino una de gestión tecnológica que hay que revisar bien.

Asimismo, lanza dos preguntas para la señora Ministra:

¿Cómo visualiza ella el papel de la Universidad de Costa Rica y de las universidades públicas en general en ese proceso de encadenamiento productivo?

Para él es fundamental tratarlo de entender, por ejemplo, en el área de salud, pues tendría algunas ideas al respecto.

¿Qué influencia tiene la estrategia científica tecnológica del siglo XXI? en la cual algunos de los miembros tuvieron el honor de participar y que dirigió el Dr. Franklin Chang en la formulación de una política de Estado en ciencia y tecnología. Le parece que ahí la visión del Ministerio de Ciencia y Tecnología, a diferencia, como ella decía, es el Ministerio que quizás no el más pobre, pero con menos recursos, cómo se está pensando en negociar con los otros actores políticos nacionales una política de Estado en ciencia y tecnología.

Finalmente, estima que la estrategia de centros comunitarios inteligentes se le parece bastante a la estrategia de los EBAIS. ¿Por qué no involucrar en la gestión de esos centros comunitarios inteligentes a los grupos organizados de la comunidad para que ellos realmente puedan apoderarse de esos centros independientemente de quién esté dirigiendo el gobierno?

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT le agradece a la Ministra por la presentación. Comenta que le quiere hacer una pregunta en relación con las condiciones de equidad no únicamente sociales, sino, también, por género. Los diversos estudios a escala mundial en términos de la brecha tecnológica hablan de una muchísimo mayor situación de desventaja de las mujeres y además conforme avanza la edad, por supuesto las mujeres pobres, las de las zonas más rezagadas o indígenas enfrentan por razones históricas una mayor desventaja, relativas a la socialización y la relación de los géneros con la tecnología.

Con respecto en la propuesta que ella mencionó en el tema de la equidad social, le pregunta si ha habido alguna reflexión o algún planteamiento en términos de cómo ayudar o corregir esa brecha entre los géneros, conforme avanza el desarrollo tecnológico, pues más bien podría convertirse en un impedimento para el desarrollo humano y social de las mujeres.

EL MBA. WALTHER GONZÁLEZ estima que ha sido muy interesante la presentación por parte de la señora Ministra y le quedan grandes inquietudes. Ante esto reitera una literal. Decía ella que una de las preocupaciones es la integración de autores en la arena científica, que dan forma, realizan, financian, ensayan o consumen investigación. Eso le parece muy bien, pero considera que uno de los grandes problemas de Costa Rica es que nada se tiene integrado, existe una falta coordinación de asuntos, incluso lo que debería ser un simple proceso no se ve como tal. Partiendo de eso, cree que ella tiene un reto enorme pues es un cambio de cultura.

Observando la EXPO que acaba de realizar la Universidad de Costa Rica, y la reitera porque quedó muy motivado con el apoyo que la sociedad le dio y sobre todo la necesidad que hay de ese tipo de actividad, le gustaría compartir con ella lo siguiente y concuerda plenamente pues mencionaba que la formación del recurso humano es esencial para salir adelante. Según su criterio, ahí está el *quid* del asunto.

Él cree y quedó demostrado que se cuenta con el potencial necesario para desarrollar mentes científicas. El problema es la estrategia, cómo desarrollar estrategias para motivar, despertar, desarrollar, perseverar y mantener una mente científica, creativa, emprendedora; es decir, desde el kínder, maternal, escuela, no se tiene integrada la ciencia y desde esos inicios de la construcción del ser humano y ese acercamiento al

conocimiento debería ser el suelo nutriente para agregarle las bases sólidas, de tal forma que en un futuro muy cercano se pueda realizar ese salto cuántico.

EL M.Sc. ISMAEL MAZÓN lanza las siguientes preguntas:

¿Qué acciones está tomando el Ministerio para mejorar la enseñanza de las Ciencias Básicas y el pensamiento científico?

Con respecto al proyecto el Estado del Siglo XXI había varias recomendaciones entre ellas el aumentar diez veces el número de científicos en Costa Rica con el grado de doctorado ¿qué acciones de contundencia va a tomar el Ministerio?

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE le agradece a la señora Ministra por la visión que les dio de todo lo que pretende hacer y como muy bien lo dijo que las cosas se tienen que hacer entre todos los actores siendo un actor muy importante el de las comunidades inteligentes, donde incluye a todos los sectores.

En uno de los dos sectores de Guanacaste que está trabajando más no por ser oriunda de ahí, sino por la ayuda que tiene por parte de otras personas es en el proyecto de Eco Papagayo que algunas personas han trabajado mucho con la comunidad y sugiere desde ya ponerse en coordinación con la señora directora, doña Georgina.

Otra situación especial que tienen este año es que en la Junta Directiva del Banco Popular lograron que quedara un miembro de la Federación de Colegios Profesionales por lo que espera contar con mucha colaboración de parte de ellos para presentarles ese proyecto y específicamente a la señora Olga Quirós, quien es miembro de la Junta Directiva.

Debido a la problemática que existe en la educación en lo que corresponde al financiamiento, una de las funciones que ella como miembro del Consejo Universitario se propuso fue velar por todo lo que correspondía al financiamiento y estudiar como se podría eliminar de la corriente legislativa el proyecto que tienen de la municipalización de la educación.

Se están haciendo reuniones con todos los consejos municipales e inició con Guanacaste porque un familiar es miembro en el Concejo de Santa Cruz y un hermano en Nicoya. El compromiso es realizarlo con todas las regiones y cree que es un espacio para presentar ese tipo de proyectos porque observa que en las comunidades hay grandes grupos comunitarios y particularmente en Nicoya, que se ha iniciado estando muy bien asentado con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional fortaleciendo el proyecto. Desde ya ofrece la disposición y colaboración de parte de la Federación de Colegios Profesionales porque ahí está el Colegio de Informática que ellos también podrían colaborar.

LA M.Sc. MARTA BUSTAMANTE comenta que la semana pasada tuvieron la oportunidad de conversar con la señora Ministra de Salud y planteaba que para ella las universidades públicas eran un socio natural del Ministerio y coincidieron con ella en un cien por ciento. En el caso del Ministerio de Salud, esa sociedad es natural entre la universidad y específicamente la Universidad de Costa Rica, que tiene una participación muy importante dentro de la investigación que se hace a escala nacional.

La pregunta de ella se relaciona con la misma pregunta que hizo don Ismael sobre las Pymes. Siente una enorme preocupación por todas las pequeñas y medianas empresas. Si el país apuesta únicamente al establecimiento de empresas extranjeras dentro del país, se conoce la inestabilidad que produce en cuanto a las mismas fuentes de empleo, son empresas que con mucha facilidad hoy están y de un día para otro deciden irse y dejar al país en una situación delicada. La entrada de esas empresas es importante y deben ir acompañadas de propuestas de desarrollo muy fuertes de la propia empresa costarricense que, evidentemente, tienen que irse fortaleciendo a partir de la pequeña y mediana empresa.

Con respecto a los centros comunitarios, se hablaba de los avances que han tenido en cuanto a la adquisición de equipos. El Ministerio muestra que ha trabajado muy bien en cuanto a la parte de equipo; sin embargo, le queda duda en cuanto al funcionamiento mismo. Se habla de la posibilidad de colaboración a través de grupos voluntariados y de cierto personal de planta que siempre tiene que estar. Si bien se pueden generar proyectos de Trabajo Comunal Universitario (TCU) en las universidades, que serían de mucho valor, se pueden establecer diferentes programas de voluntariado en las mismas comunidades, pero hay un personal que tiene que ser estable en esos centros comunitarios. Le gustaría saber cómo es que se está visualizando esa organización.

EL ING. FERNANDO SILESKY le agradece a la señora Ministra por la presentación. Comenta que en la Universidad de Costa Rica por ser una universidad humanística a veces la ingeniería no está tan visible como en el campo del Tecnológico; sin embargo, en la Universidad se ha tenido siempre referencia en la formación de los ingenieros en los últimos 60 años.

Dijo Thomas Friedman que el mundo es plano desde el punto de vista de que ahora actualmente las cosas buenas tecnológicamente se pueden dar en cualquier parte del mundo. Es plano porque la comunicación es instantánea y en la forma de todos los medios, como los visuales, etc.; sin embargo, hay una crítica sobre esa conceptualización de que el mundo plano, que lo da Joseph Smith donde dice que en el mapa de la actividad de la economía el mundo mostraría montañas de prosperidad y valles de pobreza, y eso su presentación ha mostrado tanto no en el mundo sino dentro del país, aunque este se puede considerar que es plano desde el punto de ese concepto pero también tenemos montañas de prosperidad y valles de pobreza.

En la economía del conocimiento, la innovación y la ingeniería cumplen papeles fundamentales. Es aquí donde la Organización de Estados Americanos (OEA) ha planteado lo que llama el *ingeniero de las Américas*. Cree, que ella debe estar muy cerca de ese concepto junto con don Saúl Hahn que es el jefe de la División de Ciencia y Tecnología de la O.E.A. El Ingeniero de las Américas es una conceptualización que está basada en la formación de la excelencia de los ingenieros, en programas de acreditación y en el reconocimiento mutuo.

Por otro lado, le solicita a la señora Ministra ayuda para que desde su Ministerio se busque esa relación con la OEA para apoyar e involucrarse todos en forma directa dentro de la propuesta del Ingeniero de las Américas, y más que todo en esa relación que tiene que ver con la ingeniería, con las ciencias básicas para la investigación en la tecnología y en la creatividad.

LA SRTA. NOYLIN MOLINA comenta que tiene una duda con respecto a los proyectos de centros inteligentes en las comunidades y el personal que estaría a cargo. Ella estudia Psicología y la experiencia en psicología comunitaria y el trabajo que se hace en otras disciplinas, sin duda, ha demostrado, que si a una comunidad no se le involucra dentro de un proyecto y no se toman las medidas pertinentes para que exista la divulgación adecuada y por ende, no se logre, el involucramiento de los diferentes actores que se encuentran en una comunidad, un proyecto aunque se refiera a necesidades específicas de la misma comunidad, fácilmente muere o fracasa.

Su duda es con respecto a si se tiene un plan de cómo involucrar a las mismas comunidades; el Dr. Luis Bernardo Villalobos lo señalaba si es con los líderes o con diferentes organizaciones que ya se encuentren dentro de la misma comunidad, y cómo se manejaría la situación si no existiera personal definido que esté a cargo para que pueda realizar esa inserción y ese involucramiento de la misma comunidad en el proyecto, porque bien podría tener una gran funcionalidad.

Ella proviene de una zona rural (San Carlos) y conoce de las grandes asimetrías que hay en el acceso a la tecnología. Recuerda que cuando ingresó a la Universidad nunca había usado una computadora y en el primer semestre le causó grandes dificultades, y en otras comunidades conoce que la situación es similar, por lo que pregunta cómo involucrar a las mismas comunidades para que el proyecto no solo tenga éxito, sino que siga creciendo independientemente de que su labor finalice y que cambie la Administración y del gobierno.

LA M.L. IVONNE ROBLES manifiesta su satisfacción de saber que la señora Ministra está dialogando con el Ministerio de Educación Pública. El Consejo Universitario tuvo la visita del señor Leonardo Garnier y es claro que con la exposición de él y ahora con la señora Ministra Eugenia Flores, que cada uno tiene su propio ámbito de acción. Pero él les decía que más allá de la especificidad de las materias curriculares, quería hacer una gestión fundamentada en tres grandes ejes, que eran, la estética, la ciudadanía y la ética.

Cree que esos tres grandes ejes que se ha propuesto para fortalecer la educación también involucra el ámbito de la acción que la señora Ministra ha expuesto porque solo la conjunción de esos factores puede propiciar el desarrollo integral de un ser humano y en este caso específico habla como miembro de la comunidad de Artes y Letras, donde se dice que el lenguaje es un factor de desarrollo y se conoce lo que el lenguaje está significando actualmente en el desarrollo de la ciencia y de la tecnología.

Se alegra mucho que exista ese diálogo y espera que en el ámbito de la ciencia y de la tecnología se reflexione desde la estética hasta la ética, porque estima que solo así se contribuye a tener un mejor país.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ señala que quiere compartir los comentarios de las compañeras y los compañeros que hoy han expresado del interés de la Universidad de Costa Rica en apoyar el trabajo que desde el Ministerio de Ciencia y Tecnología se está iniciando.

Se ha conversado en otros momentos de cómo fortalecer las relaciones de la Universidad con el Ministerio de Ciencia, y reitera una vez más que la comunidad universitaria está muy interesada en un trabajo conjunto para fortalecer esos vínculos. Se

comparten principios y conceptualizaciones semejantes, en el sentido de que el conocimiento, como ella lo decía al principio, es decisivo para el desarrollo económico y social del país.

También están orgullosos y orgullosas de que ese conocimiento en Costa Rica se desarrolle fundamentalmente en el ámbito universitario, desde las universidades públicas sobre todo donde se genera conocimiento, y la Universidad de Costa Rica tiene una posición privilegiada en ese sentido, no porque sea azaroso y porque sea un privilegio que surge de la nada, sino porque se han hecho muchos esfuerzos a lo largo de 66 años de historia, por medio de los cuales hay una inversión y dedicación para ostentar hoy en día esos porcentajes. Más del 70 por ciento de la investigación nacional se hace en la Universidad de Costa Rica y cerca del 60 por ciento de la investigación indexada a escala internacional de la región centroamericana la hace la Universidad de Costa Rica. Ella lo conoce muy bien porque como es conocido todos son universitarios orgullosos de pertenecer a esta institución.

El esfuerzo la Universidad lo agrega en hacer no solo la mayor cantidad de investigación, sino de la calidad, y esos indicadores a escala internacional lo demuestran. También se colocan esfuerzos como lo manda el Estatuto Orgánico, en que la investigación, el desarrollo científico y tecnológico en la Universidad de Costa Rica tenga pertinencia para que sea de utilidad a escala nacional. Es un asunto que no es nuevo, la institución empieza a fortalecer la investigación desde los años 50 así lo desarrolla, cuando surgen los primeros núcleos o se consolida la investigación y están orientados a desarrollar el área agroalimentaria, en la Facultad de Agronomía, la Tecnológica en la Estación Experimental "Fabio Baudrit", que juegan un papel muy importante en el desarrollo del ámbito tecnológico. La Facultad de Ingeniería con todo lo que tenía que ver con la construcción de carreteras, pruebas y desarrollos antisísmicos que llegan en un momento a que el código antisísmico del país se crea en la Escuela de Ingeniería Civil, y el desarrollo de la obra vial tiene que ver con la Facultad y con el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LANAMME) particularmente, en el ámbito de la economía, el ámbito de la Salud, son áreas que la Universidad empieza a trabajar desde los años 50 y ha sido muy pertinente, y conforme pasa el tiempo se ve el desarrollo histórico. Hay una acción importante de la Universidad en ese proceso nacional de búsqueda en un desarrollo más integral.

En los años 60 cuando está el Mercado Común Centroamericano y el interés de fortalecer una nueva vida de desarrollo la Universidad diversifica las carreras, por ejemplo, crea las otras ingenierías, desarrolla centros que buscan ser medios de transferencia tecnológica como el Centro de Biología Celular, el Centro de Investigación en Tecnología de Alimentos (CITA), el Instituto de Investigaciones en Ingeniería, el Centro de Investigaciones en Electroquímica y Energía Química (CELEQ), el Centro de Tecnología del Cuero (CETEC); es decir, se desarrolla para ir respondiendo al desarrollo nacional los núcleos que el país requiere para continuar y caminar de mejor manera.

Aunque se es muy crítico internamente y siempre se está buscando cómo mejorar las cosas, ha sido muy claro el papel de la Universidad de Costa Rica en el pasado y en el presente. En las últimas décadas, ha habido diversificaciones del desarrollo curricular en la Universidad que busca responder a esas necesidades nacionales. La Escuela de Tecnología de Alimentos diversifica su currículo para responder a las necesidades del contexto nacional, las ingenierías también, ya no solo diversificando los énfasis, sino

diversificando dentro de ellos mismos para responder a las demandas de las empresas de alta tecnología, entre ellas, INTEL.

Las sedes regionales desarrollan carreras como turismo, hotelería, informática empresarial. A propósito de los intereses que la señora Ministra señala, la Universidad ha sido un instrumento muy importante para el desarrollo nacional, y el MBA. Walther González señalaba que la EXPO, que acaba de pasar, con mucha satisfacción se encontró en esos tres días presentación de una cantidad de proyectos en diferentes e importantes áreas que muestran esa pertinencia de la Universidad de Costa Rica en el desarrollo, tanto que en algún momento ella ha expresado y lo confirma viendo la EXPO que en Costa Rica hay sectores que no caminarían sin el apoyo de la Universidad de Costa Rica, por ejemplo, en el área agroalimentaria que difícilmente sin la Escuela de Tecnología de Alimentos y sin el Centro de Investigación en Tecnología de Alimentos, el país habría llegado a las escalas de desarrollo que ha llegado.

En ese sentido, por ejemplo, en la EXPO se observó toda la nueva variedad de frijoles que la Universidad de Costa Rica ha desarrollado a lo largo de varios años. También el recuperar una diversidad genética –no sabe si el término está bien empleado– en una variedad de papas que antes había y se extinguió incluso en América Latina y ver cómo se están recuperando, introduciendo y desarrollando desde los centros de investigación de la Universidad nuevas variedades de papa, no solamente con esos ejemplos, sino con el de la papaya perfecta que si alguno no la ha aprobado es el fruto más delicioso que se genera en el ámbito de investigación.

La Universidad de Costa Rica ha apoyado fuertemente el desarrollo de pequeñas empresas con el apoyo del Centro de Investigaciones en Tecnología de Alimentos (CITA), el Centro de Investigaciones Agronómicas (CIA), de diferentes grupos de investigación, de Ciencias Básicas y de Ciencias Agroalimentarias. Estuvieron presentes en la feria esos días vendiendo los productos porque ya son pequeñas empresas consolidadas, algunas apenas en desarrollo que poseen armas para enfrentar un desarrollo nacional como lo indicaba la M.Sc. Marta Bustamante, que a todos como universitarios les da una gran satisfacción porque sabe que están dentro de los intereses de la señora Ministra porque señalaba que desde el Ministerio se quiere aumentar la capacidad de las microempresas, y en ese punto la Universidad de Costa Rica debe ser un aliado fundamental porque existe toda una tradición y los nuevos desarrollos les están orientando en ese sentido. El ámbito vial como lo mencionaba antes, y el de salud no deberían caminar sin el apoyo de la Universidad de Costa Rica.

La semana pasada que estaba la señora Ministra de la Salud en el Consejo conversaban de lo que la Universidad ha contribuido y como en ámbitos en donde no se ha ayudado, pero que hay condiciones para hacerlo, no se ha llegado a las soluciones adecuadas y eso muestra la pertinencia del trabajo que se hace.

Hay una serie de ámbitos específicos que se señalaban y que se orientan en algunas iniciativas de la Universidad como en la parte de reducir la brecha digital con diferentes grupos, escuelas, o centros de investigación. Con el programa institucional de sociedad de la información y la comunicación se puede ayudar bastante, lo mismo que en capacitación que está dentro de una de las líneas que se quiere. Las fortalezas de la Universidad de Costa Rica son muy grandes y en general podría poner muchos otros ejemplos, pero no se trata de eso, sino de informar que tiene más de 40 centros e institutos de investigación y estaciones experimentales.

Con mucho orgullo se puede decir que la Universidad de Costa Rica tiene la mayor cantidad del recurso humano calificado y de la infraestructura necesaria para desarrollar una investigación científica y tecnológica. La investigación científica y tecnológica que Costa Rica requiere para caminar hacia el desarrollo la encuentra en la Universidad de Costa Rica, que ofrece todo el apoyo para trabajar en conjunto pues se tiene esas condiciones y otros elementos que facilitan para hacerlo de la mejor manera, por ejemplo, la autonomía, porque permite caminar sin presiones de ninguna naturaleza, la capacidad de un trabajo interdisciplinario, que actualmente es requisito, y el carácter que han señalado algunos de los compañeros y que la señora Ministra señaló de las universidades es el carácter nacional, centros, recintos y estaciones experimentales en diferentes partes del país; es decir, se puede contar con la Universidad de Costa Rica. Conoce que la comunidad universitaria está muy interesada en fortalecer esas alianzas.

Por otro lado, felicita a la Ministra por el planteamiento que ha hecho, en algún momento que escuchaban al Ministro de Educación, a la Ministra de Salud, y a ahora a la señora Ministra de Ciencia y Tecnología, se da cuenta de que hay buenos programas y algunas líneas que ya empezaron a caminar, y que si todo se concreta de la mejor manera, se estaría viendo a una Costa Rica diferente dentro de algunos años.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR comenta que la señora Rectora mencionó, al final de su intervención, la presencia del señor Ministro de Educación, la señora Ministra de Salud y hoy la presencia de la señora Ministra de Ciencia y Tecnología en el Consejo Universitario y la razón de por qué se da esa situación y de por qué también algunos compañeros y compañeras de la Universidad presentes están vinculadas con cada una de las áreas que se hallan de visita.

En el Consejo Universitario creen que son tres áreas fundamentales en el desarrollo del país, y al inicio de un nuevo gobierno hay una nueva esperanza de que los esfuerzos que se hacen realmente conlleven a resultados más favorables que los del pasado, y eso es una de las razones fundamentales por lo cual el Consejo considera que la presencia de la señora Ministra es primordial, en razón de lo que acaba de mencionar la señora Rectora, las compañeras y los compañeros, de que el Ministerio, aun con pocos recursos, es y puede ser un rector importante en ciencia y tecnología para el avance y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los costarricenses.

LA DRA. EUGENIA MARIA FLORES da las gracias y estima que son muy ricas las intervenciones. Comenta que hay una pregunta común de varios de los miembros y es el asunto de los centros comunitarios. Antes de comenzar con el proyecto, lo que hicieron fue revisar qué había sucedido en Latinoamérica con los centros comunitarios para observar que problemas habían afrontado en algunos lugares, por qué habían fallado, cómo habían funcionado para tratar de prevenir problemas y minimizar los que podrían encontrar en el camino.

Está completamente de acuerdo en que la comunidad tiene que estar interesada para que funcione. Antes de que se inicie un centro, hay personal del Ministerio que va a las comunidades y explora la situación, luego deciden dónde se va a abrir después de conversar con todas las autoridades locales, grupos comunitarios, etc., de tal manera que cuando el centro se instala, la comunidad ya ha sido estimulada a participar y más o menos sabe qué beneficios pueden recibir y están interesados en aprender y participar.

En los pocos que han puesto, porque están iniciando apenas, tienen menos de cuatro meses, no es solo voluntad de hacerlo, sino pensar en los recursos y dar el inicio, había que establecer la red, empezar a ver que se requería, etc., se están utilizando por el momento seis computadoras nuevas y de buena calidad, se está buscando la conexión a internet y en algunos casos están comprando el equipo para conectar a la red ya existente; por ejemplo, en el caso de la red de aduanas, está disponible, pero tienen que agregar equipo adicional para poder conectar alrededor de 50 en la red de aduanas en áreas que, de otra manera, no se podría por la limitación de Racsa-ICE en algunas áreas; eso les complementa básicamente el poder distribuirlos en el país. Racsa y el ICE cooperan dando su apoyo sin el menor problema.

Una vez que estimulan a la comunidad, se abre el centro, se busca a una persona responsable del centro, que usualmente es funcionario de planta, y se le entrena. También cuentan con personal que está fuera del país, entrenándose en Corea porque la embajada ha dado una gran ayuda. Un punto significativo es que a pesar de que están iniciando, hay más respuesta de la comunidad de la que habían pensado; es decir, ellos tenían previsto un número de centros distribuidos estratégicamente, pero, al final, no sabían si eso iba a hacer así; por ejemplo, a raíz de la primera publicación que salió en la prensa, les llamaron de Upala porque un grupo comunitario de esa zona quiere un centro para participar y están dando todo tipo de facilidades.

En Lepanto les sucedió lo mismo, ellos quieren uno, por lo que son las comunidades las que están más bien requiriendo ese servicio del Ministerio; obviamente, eso facilita las cosas, pero también las complica en otro sentido porque significa que a lo mejor van a terminar poniendo más de los que habían previsto y que existen localidades en las cuales van a presentar problemas porque al quererlos, se tiene que resolver el asunto de las telecomunicaciones.

Es interesante y se pregunta por qué la oferta diferenciada. Porque los intereses de una zona cafetalera no son, por ejemplo, los mismos que de la zona de Guanacaste con las áreas hoteleras. Ella conversó con don Miguel Sobrado, pues tiene un proyecto en algunas zonas del Sur y en Guanacaste, y comentaban que hay un gran desarrollo hotelero pero la población original está siendo marginada de muchas maneras, por lo que debe estudiarse cómo resolver esas situaciones y el tipo de oferta que el Ministerio puede hacerle a una comunidad en esas condiciones para poder lograr que se incorpore; es decir, se analizaron otros aspectos, como, por ejemplo, el bono que reciben y que usualmente se queda en áreas urbanas y nunca llega a la gente del campo, aunque hay mucha necesidad.

Comenta que con respecto a la pregunta que hizo la Dra. Montserrat Sagot, es correcto lo que ella está planteando. En el desarrollo ella lo hace más extensivo, científico y tecnológico porque la mujer está siendo marginada y se da a diferentes escalas. Si se inicia desde la academia, el otro día que visitó la Asamblea Legislativa, se sorprendieron porque cuando estudiaron ese punto, ella comentó que como había dicho una premio Nobel europea que en realidad la mujer científica lo que necesitaba era una esposa y cuando expresó eso casi se mueren. Pero, en realidad, lo que la científica quiso decir –porque donó los fondos que obtuvo con el Nobel para establecer una fundación para mujeres y estimular el desarrollo científico de las mujeres–, era que el varón siempre tenía alguien que les resolviera los problemas, que fuera a la *dry cleaning*, que le diera de comer, que le tuviera todos los servicios listos porque la mujer no los tiene y que usualmente estaba prestando esos servicios familiares y además con mucha frecuencia

criando hijos y que el esfuerzo era doble porque a veces eran tres tareas en una y realmente estaban necesitadas, así, por ejemplo, como se hablan de los maridos de alquiler para resolver problemas en la casa, están hablando de esposas entre comillas o una figura que haga labores familiares y cotidianas porque la mujer no tiene tiempo de hacer, por lo que ahí se da un fenómeno y es que usualmente es factible comenzar a desarrollarse hasta que los hijos estén grandes, se entra en una etapa más madura y con más libertad de movimiento para poder hacer el quehacer científico y eso es algo que dice con experiencia propia, que no siempre se le reconoce a la mujer.

En el campo y en las áreas más críticas de brecha, eso tiene implicaciones más serias y es que la mujer no solo está más atrasada tecnológicamente, sino que ni siquiera ha entendido por qué es importante o cómo se beneficia y lo peor es que hay muchas que son jefes de familia. En adición al atraso tecnológico, esa condición de jefes de familia no solo está repercutiendo sobre ellas personalmente, sino, también, sobre los hijos, porque si la madre, que usualmente es la que educa, la que más se ocupa de los hijos o tiene más influencia en algunos factores del desarrollo y formación de los hijos por muchas razones, no tiene una escala educativa ni tiene el menor conocimiento tecnológico, tampoco está interesada en que los hijos aprendan, y la familia o los hijos van a sufrir ese retraso.

Uno de los puntos que se están buscando dentro de esa oferta es ver cómo se agrega *software* y se desarrollan actividades que permitan que los padres de familia, especialmente los fines de semana, vayan a los centros y puedan disfrutar con sus hijos porque quizás sea el único momento que tengan para poder tener una interacción más fuerte. ¿Hasta dónde van a poder llegar? Lo desconoce; por eso estima que la ayuda del Consejo Universitario va a hacer muy importante porque cuando señalaban el Trabajo Comunal Universitario (TCU), ella lo había planteado a la señora Rectora en una reunión y también a la Comisión Nacional de Rectores (CONARE), porque cree que no hay una manera más noble ni un tiempo mejor utilizado que el de dar ese servicio a otros que lo requieren. Sería de muy buen uso un trabajo comunal universitario para poder emplearlo en esas tareas en las diferentes áreas. Son muchas las cosas que se pueden ir planteando porque son conscientes de todas esas situaciones; sin embargo, el Ministerio no puede resolverlo todo.

Con respecto a la pregunta de cuál iba a ser la reacción o la posición del Ministerio en relación con la estrategia 21. Reitera lo que ha dicho y sabe que va a constar en actas pues, en realidad, como dicen por ahí: *me dicen no me consta*, que el hecho de que no participara en estrategia 21 ha sido visualizado por algunas de las personas que más activamente participaron *ad portas* como una negativa a escuchar o ver qué decía la estrategia –y diría que eso no es correcto– ha leído el documento varias veces y en la poca oportunidad que ha tenido de conversar con los coordinadores, les exteriorizó su posición y dijo que era una visión de país que tenía lineamientos generales, pero que los proyectos para concretarlos tenían que ser diseñados, y obviamente la estrategia no se restringe al campus científico tecnológico. En ese aspecto, son bienvenidas las propuestas concretas porque no ha recibido ninguna, excepto que le dicen, pero que no le consta que el Ministerio no quiere recibirla. Le gustaría que le mencionaran cuál es la propuesta concreta que ha llegado al Despacho, porque no hay ninguna. El único documento que les presentaron fue para la firma de un contrato del seguimiento de la estrategia con CONARE. Ella les comunicó que tenía que leer el documento y no se lo han llevado porque ella no puede firmar sin leer, luego dicen que por qué firma si no lee.

No quiere que le pase como a otras personas que terminan con muy malas experiencias por firmar un documento sin estudiarlo.

Si se observa el documento, se dan cuenta de que el mayor componente existente es el educativo, ella no es Ministra de Educación; es decir, el Ministerio de Ciencia puede ayudar en los proyectos científicos tecnológicos, pero este ente no puede comenzar por componer desde la educación pre-primaria hasta la educación superior; eso es función del Ministerio de Educación. Le sorprende que toda la presión se ejerce sobre el Ministerio de Ciencia y Tecnología cuando en realidad son varios los ministerios que están involucrados en el planteamiento básico que hay en la estrategia, de hacer una reestructuración total del sistema educativo desde la base hasta la educación superior para aumentar la capacidad de investigación, de innovación y el desarrollo del país en un período de 45 años porque ya se está en el año 2006. En primer lugar, solo se cuenta con 4 años; en segundo lugar, el mejoramiento del sistema educativo le corresponde claramente al colega don Leonardo Garnier.

Por otra parte, por respeto entre colegas no se puede involucrar en las actividades del Ministerio de Educación y no debe en la de otros ministerios, puede dialogar con ellos para dar inicio a algunas iniciativas, pero es una característica o deferencia a algo de mutuo respeto porque no puede decirle a otro ministro que es lo que tiene que hacer, a pesar de que todos tienen muy buenas relaciones y son muy buenos amigos.

Hay otros asuntos que corresponden al Ministerio de Producción, no puede decirle a ese ministro cuál es su trabajo; es una iniciativa que tendría que hacer con un acercamiento con ese ente y así los demás ministerios.

Desde el punto de vista de Ciencia y Tecnología, hay situaciones que quisiera reforzar y que no están muy explícitas porque los proyectos no han sido presentados; por ejemplo, el reforzamiento del sistema de calidad que es fundamental. Lo trae a colación por la razón de que el ente costarricense de acreditación es el único sobre el cual tiene injerencia el Ministerio de Ciencia a pesar de que tienen un representante en las diferentes entidades del sistema y que el período para la acreditación de laboratorios y las demás cosas vencen en julio del año 2007, de tal manera, que lo señala públicamente al Consejo Universitario y a CONARE la excitativa para que todos los laboratorios y entidades que tienen que acreditarse hagan el trámite con la ECA, porque en la última reunión que asistió de la ECA le mencionaron que estaban preocupados porque lo que están temiendo es que se les va a venir en el último momento una avalancha de solicitudes y que probablemente no van a tener los recursos suficientes para poder atender tanta cantidad de solicitudes que lleguen a última hora, por lo que reitera, la excitativa a las entidades, instituciones de educación superior como a los diferentes ministerios para que realicen esos trámites con tiempo y evitar así la presión que se puede presentar.

El asunto de seguridad alimentaria y de la población tampoco son explícitas; son puntos que podrían ser coordinado-, pero para todos los efectos no se cuenta con ninguna propuesta, de tal manera que serán bienvenidas las propuestas y como para todos es conocido –si la han leído– que la estrategia del Siglo XXI está muy ligada al préstamo BID II sin este préstamo la posibilidad que tiene el Ministerio es dar aval a algunas iniciativas pero no contenido presupuestario, excepto que el BID II se concrete, y eso está fuera de sus manos. Ella fue a la Asamblea Legislativa a defender el proyecto BID II y expresó la importancia que tiene para Costa Rica y para el Ministerio ese proyecto, pero no puede hacer más que estimular a los señores diputados. Lo que ha

mencionado a la prensa es que varios de los actuales diputados son de extracción universitaria y espera que al final prevalezca el interés por el país y la formación académica que recibieron en las decisiones que tomen en algunos casos, y esa es una de ellas.

Sobre la integración de los actores, se está tratando poco a poco de hacerla pues no se puede realizar en tres meses. Con el asunto de las Pymes, existe una gran preocupación tanto el Ministerio de Producción como de ella. Han estado en el Consejo de Competitividad y en otras reuniones buscando cómo estimular ese punto. Se va a valorar por grupos y se está indagando, incluso han hablado con el BID de la necesidad de variar la metodología por la razón de que en el proyecto BID II se plantea una estrategia similar a la de los fondos concursables que maneja el fondo de incentivos.

Les han informado al BIL que esa es una manera de ver la situación pero lo que más le inquieta al Ministerio es que saben que las Pymes que más ayuda necesitan, o desconocen el procedimiento de los trámites, o lo peor, que en algunos casos son empresas familiares que ni siquiera tienen conciencia que requieren de esa ayuda; ahí es donde se toca el tema de los gestores tecnológicos para que vayan e identifiquen esas necesidades, tomen esas Pymes desde el comienzo y sigan con ellas a lo largo de todo el proceso hasta que eventualmente las puedan soltar, porque no es solo mejorarles el paquete tecnológico y la parte administrativa, sino que hay que llevarlas para enseñarles a ingresar al mercado a vender sus productos y ese proceso llega hasta buscar cuál es el mercado nicho que a ellos más les conviene, dónde están las opciones de ingreso al mercado, cuáles son las especificaciones etc., de otra manera no se lograría sacar; parece un sueño pues habrá que iniciar por los sectores más críticos.

En los sectores más críticos algunos están en el área agrícola o agropecuaria –si se puede llamar así– por eso es que se planteó el asunto de la idiosincrasia de los sectores pues no todos responden igual y ahí obviamente que la parte de los profesionales del área de Ciencias Sociales es de mucha ayuda porque es como penetrar todas las barreras culturales, una manera de hacer las cosas e inducirlos a cambiar el sistema, no es un proceso sencillo ni de un día, pero existe la voluntad de hacerlo.

Sobre la pregunta del Ing. Fernando Silesky sí se les puede apoyar en la iniciativa que requieren, solamente necesitan saber qué es lo que precisan y con placer se les brindará la ayuda.

Sobre las funciones de las ingenierías, siempre ha expresado que los ingenieros han construido a Costa Rica de muchas maneras y cree que en todo lo que es material y la señora Rectora lo mencionó está el LANAMME, nuevos materiales para vivienda, etc., especialmente ahora que se está acabando la madera, es importante resolver cómo se va a construir en el país, la parte de la sismología, etc.

La pregunta sobre el problema de gestión está completamente de acuerdo, no es solo un asunto de capacitación de los recursos humanos, se cuenta con una deficiencia de gestión inmensa y es una dificultad casi cultural y a la par hay que ponerle mucha atención para ver cómo se va cambiando. Opina que el problema es más profundo que simplemente la capacitación de los recursos.

Con el tema de la acreditación, está de acuerdo, pero no se ha intervenido mucho en lo que se refiere a la acreditación de carreras porque existe SINAES y considera que

ese es el ente que lleva el liderazgo en lo que se refiere a ese tema, pero con placer apoyaría cualquier iniciativa en ese sentido. Se está reforzando todo lo que es acreditación a través del Sistema Nacional de Calidad, en relación con los laboratorios porque es fundamental para poder ingresar a los mercados externos, en este momento es un requisito y están conscientes de que es una parte trascendental.

En cuanto a despertar las mentes científicas, se está totalmente de acuerdo, pero no es un asunto de un día. Se está tratando de promoverlo con todas las actividades que se están realizando con escuelas y colegios, por ejemplo, la Feria Científica, los encuentros tecnológicos, etc., y señala que el Viceministro está muy interesado en los colegios técnicos y en todo lo que se refiere a proyectos para discapacitados. Él tiene un proyecto un proyecto en particular sobre ese tema.

Está de acuerdo en que el sistema educativo tiene que ser reforzado en diferentes partes; de hecho, se conoce que el desarrollo del lenguaje es muy importante para el futuro éxito y desarrollo de la habilidad matemática posterior, eso es de lo último que ha leído. Si a ella le preguntan, contestaría que prioridad uno, el lenguaje, porque detrás de eso viene todo lo demás, y que mucha de la capacidad para competir se desarrolla desde el prekindergarten, pero el sistema después va dejando gente atrás.

Existe un estudio interesante que tiene un grupo –no recuerda el nombre– que demuestra cómo el sistema educativo va dejando relegados a aquellos que no tienen una buena comprensión de lenguaje en sus etapas iniciales. Hay una relación y se ha aprobado en diferentes grupos –ella entiende porque lo vivió como profesora– ; es decir, que a escala de universidad se trabaja con estudiantes que vienen y lo pudo ver que anualmente había casi un descenso en las respuestas y en lo que sucedía. Tuvo experiencias, por ejemplo, de varios estudiantes que le decían que no contestaban una pregunta porque no entendían una palabra y ella lo que había escrito era conspicuo y porque no entendían el significado de esa palabra no le respondieron. A ese punto se ha llegado. También recuerda que una vez que se hizo un examen de evolución y el joven les repitió la Biblia después de haber recibido en un semestre el curso de evolución.

Se está ante ese tipo de situaciones por lo que diría que la Universidad puede impulsar y ayudar en muchas cosas, pero también se está recibiendo los efectos de lo que sucede a lo largo del sistema educativo. El problema no es sencillo. Si se inicia con los estudiantes que van a ingresar a la escuela se está hablando de un proceso de 20 años y ahí vendría lo de la estrategia; es decir, mejor en todo aspecto a lo largo del sistema educativo pero reitera, para ver los efectos se van a tener que esperar no menos de 15 a 20 años.

Se está planeando la vía alterna, que es capturar tecnologías en la red disponibles en otras partes y ver como se adoptan, adaptan, y eventualmente muchas de ellas dan innovación cuando se comienzan a introducir cambios en el proceso, en el producto, pero apenas es un complemento porque no elimina ni restringe la parte esencial que es la formación de recursos humanos, pero tienen que ir todos juntos.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR agradece e indica que doña Eugenia María Flores ha expresado con gran amplitud los esfuerzos del Ministerio y desde un comienzo señaló, muy claramente, la relación que existe entre el Ministerio y la Universidad de Costa Rica, en la que no hay duda de que los esfuerzos del Dr. Henning Jensen, la Dra. Yamileth

González, y todos los actores en el campo de la ciencia y la tecnología, pueden plantear esfuerzos conjuntos.

En nombre del Consejo Universitario, del señor Vicerrector, los señores Decanos de las facultades de Ingeniería, y Ciencias; los Directores y Directoras de la Facultad de Ciencias, da las gracias por la oportunidad de compartir con los presentes.

Agrega que, por muchos años, la Universidad de Costa Rica fue su casa, y lo sigue siendo.

Señala que espera que como Consejo Universitario, estén contribuyendo a impulsar, aún más, la participación de la Institución en beneficio último de la calidad de vida de los costarricenses.

*\*\*\*\* A las once horas, se retira de la sala de sesiones la señora Ministra de Ciencia y Tecnología \*\*\*\**

*\*\*\*\*A las once horas y dos minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las once horas y quince minutos se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Alfonso Salazar, Ing. Fernando Silesky, M.Sc. Marta Bustamante, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Srta. Jéssica Barquero, Srta. Noylin Molina, M.L. Ivonne Robles, Licda. Ernestina Aguirre, M.B.A. Walther González, Dra. Montserrat Sagot y la Dra. Yamileth González. \*\*\*\**

#### ARTÍCULO 4

**El Consejo Universitario recibe la visita de la Comisión de Política Salarial Institucional, conformada por: el Dr. Hermann Hess Araya, la M.Sc. Margarita Esquivel Porras, la Licda. Maritza Monge Murillo y la Licda. Carolina Calderón Morales.**

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR manifiesta que el tema por discutir es fundamental en la vida universitaria, dadas las circunstancias que durante tanto tiempo se han dado a raíz del salario de los universitarios.

Las señoras y el señor invitados presentarán al plenario la nueva Política Salarial Institucional, proyecto en el que ha trabajado la Administración de la Dra. Yamileth González, el cual es fundamental para todos los universitarios.

Seguidamente cede la palabra al Dr. Hermann Hess

DR. HERMANN HESS – Muchas gracias, muy buenos días a todos y todas. En realidad, este ha sido un esfuerzo bastante concienzudo y complicado. Hemos tenido que reunirnos muchas veces para hacer la propuesta.

Cuando la señora Rectora me hizo el honor de llamarme a la Vicerrectoría de Administración, uno de los puntos que más le preocupaban, y creo que a toda la comunidad universitaria, es el de las remuneraciones y el problema de recursos humanos

en la Institución, por lo que yo le ofrecí que trabajando con la Licda. Maritza Monge Murillo, y la Licda. Carolina Calderón Morales, ambas de la Oficina de Planificación Universitaria, le haríamos una propuesta de política salarial.

Habían observado que, evidentemente, no es lo mismo si decidimos que vamos a ser franciscanos, y vivir a punta de pan y agua, pues entonces el camino para una política salarial es uno, si vamos a ser competitivos con el mercado es otro, y si vamos a competir con Harvard, es otro diferente. Entonces, había que tener algún tipo de dirección.

Poco a poco, aunque creo que bastante temprano, en la formulación de la propuesta, nos dimos cuenta, en interacción con doña Dra. Ana Sittenfeld, de Asuntos Internacionales, del problema de los becarios que se retiran de la Institución, de los profesores que se pensionan y que hay que restituir. Hay que preparar gente, hay que enviarlos al extranjero a formarse; toda esa problemática nos hizo ver rápidamente que no podía ser simplemente una política salarial, tenía que ser algo más complicado.

Y eso más complicado, sin irse al otro lado, a exagerar las cosas, implica incluir otros componentes, por lo que prefirieron llamarla Política de recursos humanos, con algunos componentes muy claros como son: la Política salarial, política de retención de recursos humanos, etc., era una cosa un poco más amplia que no podía dejar de verse en forma más integral, o sea, sin relación con las otras.

Otra área muy importante para la Dra. Yamileth González y su Administración, y en la que la Vicerrectoría ha venido trabajando, es en la política de renovación de infraestructura.

Es necesario para la Universidad, después de sesenta y seis años, invertir en infraestructura en una escala considerable. La Universidad se quedó atrás en muchas cosas, por lo que hace falta renovar algunos edificios y construir otros que no existen, por lo que dicha necesidad se cruzó con el proyecto de Política salarial. La política de megaproyectos, que contempla una inversión considerable en planta física.

Creemos que estamos aterrizando eso con el Banco Nacional de Costa Rica, vía titularización, mecanismo interesante e innovador en esta área.

Una cosa tiene que ver con la otra, por capacidad de pago. La política salarial en especial, representa una carga financiera adicional muy grande porque la Universidad que tiene aproximadamente 7.000 empleados, de los cuales el 50% son administrativos y el otro 50% son docentes.

Finalmente, otra restricción que estaba pesando en el ambiente es la política 80/20, que como ustedes saben, ha sido una política diseñada. Son números un poco mágicos, yo nunca he sabido porque es 80/20 y no 81,22/18,78, pero alguna racionalidad tuvo eso en su momento, pero el espíritu me parece correcto.

Yo no sé si los números serán los óptimos, pero el espíritu era no comerse todo en salarios y dejar un margen para inversión, y esa restricción también tuvimos que respetarla. Al principio consideramos la posibilidad de irnos a 81 u 82, pero, finalmente, logramos cerrar de manera que no violentamos esa restricción.

La propuesta se inició con un estudio de salarios comparativos con el mercado, para el que contratamos al Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas.

El Instituto lo que hizo, básicamente, por sugerencia de doña Margarita Esquivel, fue compararnos hacia arriba y no hacia abajo. No tiene sentido compararnos únicamente con las otras universidades, sino compararnos con el sistema bancario, judicial, con la Contraloría, el ICE y varias instituciones que, comparativamente, en el sector público pagan bien.

No veíamos por qué los profesionales de la Universidad de Costa Rica, tanto administrativos como docentes, tenían que ganar menos que esas instancias públicas.

Si los abogados son los que posibilitan el accionar del Poder Judicial, cuáles son los abogados mejor pagados, entonces esos son los que compararíamos con nuestros catedráticos.

La comparación de puestos no se hizo mecánicamente, sino comparando puesto más alto, con puesto más alto. Los puestos más altos nuestros son catedráticos, y los comparamos con los profesionales de más alto rango dentro de las instituciones con las cuales nos comparamos.

Esa comparación fue un poco triste, porque rápidamente nos dimos cuenta de que estábamos ubicados en el percentil 50 del mercado, o sea, estamos ubicados en promedio por la mitad de lo que es el mercado, y es importante señalar que la variabilidad es grande, porque si todos ganan entre 100.000 y 102.000, y uno está en 101.000, estaría en el percentil 50%, pero no importa mucho porque la variación no es muy grande, pero si hay una variación considerable.

Descubrimos el agua tibia, lo que ya sabíamos todos, y es que los profesionales y todos los puestos remunerados de la Universidad están un poco por debajo del mercado; por las razones históricas que fueran, pero esa es la realidad.

La decisión fue avanzar en términos de política salarial, en la medida de lo posible, de nuevo, respetando la posibilidad eventual de los proyectos de inversión, la composición 80/20, para las posibilidades de inversión y la retención de funcionarios.

La Oficina de Recursos Humanos está haciendo el estudio integral de puestos, o sea, hay una serie de restricciones en el ambiente, que son importantes.

Se inició haciendo simulaciones sobre a cuál percentil se podía llegar en el término inmediato, o sea, en el corto plazo, porque no tenía sentido decir, dentro de 20 años podemos alcanzar el percentil 70. Creo que todos, en la comunidad universitaria, queremos ver resultados a corto plazo, porque el tema de remuneración es un tema de emergencia. Estamos perdiendo gente y competitividad, y la otra restricción es, seamos realistas, qué podemos hacer en un plazo muy corto, en el peor, y ahí quizás poco de conservador, creo que doña Maritza, Margarita, Yamileth y José Alberto, han estado apuntados conmigo en que somos ultraconservadores, y miedosos hasta temblar.

Hagamos los escenarios más pesimistas, hagamos los escenarios más tenebrosos para las finanzas universitarias, para estar seguros de que realmente podemos avanzar sin problemas, pase lo que pase; y de ahí en adelante todo es ganancia, si podemos hacer algo más por encima de eso, pues ojalá, pero vamos a ser muy conservadores.

Con estas restricciones empezamos a hacer ensayos de simulación para que todas las cosas cerraran. Veán que es un ensayo muy complicado, porque las remuneraciones en la Universidad son complicadísimas, hay categorías y subcategorías; puestos y subpuestos, extras y cosas complicadísimas que hemos heredado del pasado.

Empezamos a ver que eventualmente sería necesario simplificar todo eso y como ha pasado en otras instituciones, implementar un sistema paralelo, para los funcionarios que ingresen en la Institución, al mismo tiempo con esta cosa complicadísima que manejamos ahora; bueno, eso es otro paso que tenemos que ver, una vez que se conozca el proyecto de puestos que está llevando a cabo la M.Sc. Margarita Esquivel.

Con esas complicaciones, se hicieron ensayos pasando del percentil 50 al 55, agrupamos categorías, y cada una de esas cositas que es muy fácil mencionarlas, significaba que doña Maritza y doña Carolina tenían que ir a hacer corridas eternas de 7.000 veces para conocer el resultado, para ver si empataba con la parte financiera, los megaproyectos y el 80/20, y así se hizo, así que fue un trabajo de carpintería y de simulación, bastante considerable.

Finalmente, tenemos los resultados, en términos generales pensamos que a partir del año entrante podemos pasar mínimo del percentil 50 al 60, que es un paso considerable, y va a tener un fuerte impacto en toda la comunidad universitaria y eventualmente podemos cerrar brechas entre los sectores administrativo y docente, en el sentido de que para el mismo puesto, por ejemplo, para puestos parecidos se pagan remuneraciones algo diferentes.

Resumiendo toda la propuesta, básicamente serían esas dos cosas: primero, cerrar brechas y después llevar a toda la comunidad universitaria del percentil 50 al percentil 60 del mercado, como un primer paso en esa dirección.

Si, eventualmente, como parece, últimamente las finanzas universitarias y el FEES están mostrando dichosamente una evolución muy favorable, eso nos permite dar otro paso, pues en buena hora, ojalá que podamos, pero lo que sí podemos asegurarles es que este primer paso que se está proponiendo, se puede dar tranquilamente, con toda seguridad. Hemos visto los escenarios más conservadores posible, de manera que la Universidad, con toda tranquilidad pueda dar ese paso en sus finanzas.

Finalmente, indica que como la presente reunión se trasladó, tenía en agenda otra reunión la cual no pudo cambiar, por lo que se quedará unos minutos más y luego se retirará.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –Buenos días a todos y todas, ya don Hermann Hess hizo un resumen, vamos a hacer algunas cositas de un poco más de detalle.

En realidad, nosotros partimos de la política 2.4 emitida por el Consejo Universitario donde se dice que *La Universidad de Costa Rica tomará acciones para atraer y retener al personal docente y administrativo, especialmente los exbecarios, de gran valía en el que*

*hacer universitario*; y de las directrices operativas para el año 2007 emanadas por la Vicerrectoría de Administración bajo esa misma política;

- 2.4.1. La administración realizará las gestiones pertinentes para proponer a las autoridades universitarias la definición de una política salarial para la institución que comprende:
- Ubicar los salarios docentes y administrativos en un percentil competitivo con respecto al mercado laboral y con ello mejorar su calidad de vida.
- 2.4.2. Hacer las previsiones presupuestarias con base en los escenarios y los nuevos datos para tomar la decisión del percentil para el 2007.

Nos hemos enfocado, en este sentido, en dos cosas: un trabajo que se está haciendo con CONARE, que no se presenta acá, que está enfocado a retener a los exbecarios, porque estamos trabajando con una nueva escala salarial, estamos trabajando con un nuevo sistema de incentivos, debido a que las universidades tienen cargas bastante fuertes por aumento vegetativo. Se está pensando en una nueva estructura salarial, para la contratación de nuevas personas, con salarios más atractivos. En eso se está trabajando en las 4 universidades estatales en conjunto, con CONARE.

Aquí estamos trabajando con el personal con que se cuenta y con la escala actual.

Como marco referencial, tomamos en cuenta que según Hintze (2001), quien indica que al definir una política salarial no se puede enfocar solamente a lo que es la conformación salarial, ni a la estructura salarial, sino que se debe tomar en cuenta la estructura ocupacional, lo que pasa en el mercado y la evaluación del desempeño de las personas, para poder entrelazar el desempeño con los objetivos estratégicos.

El otro aspecto de fundamento que tenemos de referencia es lo que señala Rimsy (2005) que dice que en cualquier institución para partir ordenadamente con respecto a la política salarial es muy importante ser equitativos internamente y competitivos externamente.

Entonces, esto es lo primero a lo que nos estamos abocando, en la Vicerrectoría de Administración.

¿Qué acciones estamos realizando para esto? Hemos realizado 4 acciones:

• **Un estudio salarial de mercado** realizado por el **Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas** para determinar la posición de los salarios de los funcionarios docentes y administrativos de la Universidad de Costa Rica en el mercado laboral.

• **La definición de un nuevo modelo de clasificación de puestos** con el fin de alcanzar un equilibrio interno mediante la evaluación y clasificación de los puestos. **En julio 2006 se inició el estudio integral de puestos de todo el sector administrativo.** Que corresponde a los 3.500 puestos administrativos de la Universidad de Costa Rica.

• Se contrató un **experto** para realizar un **análisis de las estructuras docente y administrativa** y los percentiles del mercado, basado en el estudio realizado por el IICE.

• **La OPLAU ha realizado un gran número de escenarios**, para determinar las posibilidades de sostenibilidad de la propuesta, según ingresos y el aumento vegetativo de la planilla hasta el 2020.

También estamos trabajando en lo que corresponde a la evaluación del desempeño, estamos en el proceso de laboratorio en este momento.

En resumen, ¿qué dice el estudio del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas? La comparación se hizo con 14 instituciones que son las siguientes:

•**Sector Universitario**

- Universidad Nacional (UNA)
- Universidad Estatal a Distancia (UNED)
- Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR)

•**Gobierno Central: Dirección General de Servicio Civil**

•**Instituciones Públicas Financieras**

- Banco Central
- Banco Nacional

•**Instituciones autónomas de Servicio**

- Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (A y A)
- Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE)
- Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)
- Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)

•**Ministerio de Justicia: Procuraduría General de la República**

•**Poder Legislativo**

- Asamblea Legislativa
- Defensoría de los Habitantes
- Contraloría General de la República

Hay comparación con el sector universitario, porque uno siempre se tiene que comparar con el mismo sector con el que está ubicado en el mercado; luego, tenemos las comparaciones con otras instituciones como Gobierno Central, con instituciones públicas financieras y con instituciones autónomas de servicio, como, por ejemplo: el Ministerio de Justicia y el Poder Legislativo.

Ampliamos más allá esa comparación, buscando en el Estado otras instituciones que tuvieran un posicionamiento como el de la Universidad de Costa Rica para ver qué salario tenían ellos también.

El estudio del IICE hace la revisión de los 144 puestos que tiene la Universidad de Costa Rica y define 37 puestos tipos, ese es un modelo para poder realizar este tipo de estudios de mercado; que son los representativos de la estructura salarial, además toma como base un informe que había hecho la Contraloría Universitaria sobre el “Diagnóstico del sistema salarial”, para la definición de los grandes grupos. Las comparaciones se realizan con los salarios de contratación.

Les presento algunos de los cuadros más representativos.

**Cuadro 4**  
**Grupo Profesional: Comparación salarial UCR- mercado**

UCR	PROMEDIO	MEDIANA	P 45	P 60	P70
229.166.00	229.237.58	230.584.00	223.770.20	247.870.59	254.214.40
252.057.00	177.843.33	147.750.00	145.962.50	159.270.00	194.830.00
276.714.00	283.121.07	270.936.00	262.951.93	297.260.00	310.370.00
311.265.00	315.646.36	302.404.98	293.943.46	321.368.40	364.062.30
410.554.00	389.315.86	355.100.00	321.284.17	383.128.00	422.475.00

La Contraloría hace una división que es: operativo, asistencial, técnico y profesional, entonces de esos cuatro grupos les estoy presentando acá.

Los puestos asistencial operativo están muy cercanos al promedio, en el puesto de técnico hay una dispersión interesante en algunos puestos y el puesto de profesional está bastante cercano.

La fila N.º 1 corresponde a profesional 1, la N.º 2 a jefe administrativo 3, la N.º 3 a profesional 3, N.º 4 profesional jefe 2 y la N.º 5 jefe de oficina administrativa. Los valores de la primera columna corresponden a los salarios base de la Universidad de Costa Rica.

DR. HERMANN HESS –Se está hablando de salarios base, cuando estemos pensando en eso, tenemos que pensar que cualquier aumento, tiene un efecto multiplicado dependiendo de la situación particular de cada persona (anualidades, escalafones y otros).

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –El estudio del IICE es sobre los salarios de contratación.

DR. HERMANN HESS –Fue necesario hacer el cálculo sobre los salarios de contratación, porque sería imposible hacer la comparación incluyendo los otros rubros.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –El estudio del IICE señala que la política salarial, si fuera por ubicarnos en el promedio, podríamos decir que nosotros estamos en el promedio, pero la política nuestra es pretender otra cosa más.

En el nivel técnico hay más dispersión, pero tanto en el operativo, asistencial y profesional se está alrededor del promedio.

También, el estudio señala que si la Universidad de Costa Rica se comparara con las otras universidades estatales en el salario de contratación, se encuentra por debajo del Instituto Tecnológico y de la Universidad Nacional; sin embargo, en la mayoría de los puestos de tipo profesional, técnico, asistencial operativo, así como el docente, después de 5 años, la Universidad de Costa Rica, por su aumento vegetativo, el cual es muy alto, y el salario se dispara con respecto a las otras universidades.

Si bien es cierto, durante los primeros 5 años nosotros estamos por debajo, especialmente con el salario de contratación del ITCR y la UNA, se dispara la línea salarial y entonces nosotros tenemos salarios más altos que esas otras universidades, pero en el salario de contratación, nos llevan ventaja.

**Cuadro 9**  
**Grupo docente: Comparación de salarios de ingreso a**  
**Categoría Universidades Estatales**

PROMEDIO	UCR	ITCR	UNA	UNED
236.761.25	221.325.00	261.075.00	234.061.00	230.584.00
287.542.50	287.722.00	331.434.00	260.078.00	270.936.00
319.730.25	309.855.00	383.221.00	286.086.00	299.759.00
370.740.50	343.054.00	447.954.00	357.607.00	334.347.00
449.695.50	398.385.00	525.634.00	482.770.00	391.993.00

DR. HERMANN HESS –Es importante señalar que el sufrimiento es de más o menos de 5 años, para estar ubicados en una categoría parecida; además, es importante señalar que la Universidad de Costa Rica ha optado, con la regla 80/20 por seguir una política salarial que haga que no se rebase el presupuesto con salarios. Otras de las instituciones de educación superior estatales tienen planillas que sobrepasan el 100% de sus presupuestos. Eso es muy importante tenerlo en cuenta.

Decidimos seguir con la política universitaria de mantener la regla del 80/20 para no dejar ahí un boquete abierto en el área de inversiones.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –Al ITCR en este momento no le está alcanzando el presupuesto, está teniendo problemas por lo señalado por don Hermann.

Aclara que en el cuadro anterior, en la fila N.º 1 se consigna a catedrático, N.º 2 asociado, N.º 3 adjunto, N.º 4 licenciado y N.º 5 bachiller.

El estudio del IICE señala que si bien es cierto los salarios en la parte administrativa están en el promedio, en la parte docente, están por debajo del promedio.

El ITCR es la universidad estatal que ofrece los salarios de entrada para el sector docente más atractivos; es importante señalar que el grupo profesional y el grupo docente en esta institución tienen los mismos salarios de contratación según la categoría.

O sea, las bases son iguales, nosotros no tenemos las bases iguales. Las bases de un profesional 1 que es bachiller, comparado con la base de un docente bachiller son diferentes, es más baja la del docente bachiller que la del profesional 1 que es bachiller.

Para la operacionalización del estudio salarial realizado por el IICE:

- Un experto, trabajó con los valores de los percentiles 60 y 70 del estudio mencionado.
- Al presentar dichos valores posiciones disímiles con respecto a la estructura salarial de la UCR, se partió de un valor único en ambos percentiles, tomándose como valor de referencia el Profesional 1, categoría salarial 48, (porque divide la estructura en el área administrativa entre lo que es profesional y lo que no es profesional, es un punto medio y además es el punto de comparación con respecto a los docentes. Entonces, un profesional 1 que es bachiller, lo puedo comparar con el docente bachiller porque se les exige el mismo grado académico.
- La cual se considera que divide la estructura salarial administrativa en dos, del análisis se determina que se deben aumentar los salarios en 8,162%, lo que permitirá incrementar montos a las categorías tanto menores como mayores, manteniendo la estructura actual para llevarla al percentil 60.
- Equiparar la base docente bachiller con la base administrativa bachiller.

Haciendo una proporción con respecto al percentil 60, se determinó que para poder llevar los salarios de la Universidad de Costa Rica al percentil 60, se le tenía que agregar a todas las bases un 8,16%.

Otra de las cosas que es necesario hacer, es equiparar el salario de la base bachiller administrativo con la base bachiller docente.

DR. HERMANN HESS –Es importante dimensionar ese aumento, que corresponde a un mes adicional de sueldo dentro del mismo año.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –Dividimos el proyecto en tres fases

- **Primera fase:** Equiparación del Instructor bachiller con el Profesional 1 actual (categoría 48) Llevar los salarios al percentil 60 gradualmente.
- **Segunda fase:** Agrupación de las clases en el área administrativa (nueva estructura ocupacional, clases anchas) Equiparación del Instructor bachiller con el Profesional 2 actual (categoría 54)
- **Tercera fase:** Con la nueva estructura ocupacional, después de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de puestos, se deberá realizar los estudios de mercado por clases ocupacionales para los ajustes correspondientes.

Las fases uno y dos se realizan paralelamente, la fase tres debe realizarse posteriormente.

En la primera fase, como bien lo mencionó el Dr. Hermann Hess en su exposición, con las compañeras de Oficina de Planificación Universitaria, lo que se hizo fue hacer los estudios de los escenarios, para ver cuándo se podía ofrecer.

Luego en la segunda fase, a la que hemos llamado la agrupación de las clases en el área administrativa, que pretende es disminuir la gran cantidad de clases que existen, porque eso nos permite compararnos con las instituciones top de nuestro país que tienen las clases agrupadas.

Al final se distribuyen las personas en menos clases y categorías, pero para hacerlo se tiene que hacer cierta agrupación de clases.

En primera instancia se van a unir profesional 1 y 2 y la base va a ser la de profesional 2. Por eso se habla de la agrupación de las clases del área administrativa con la nueva estructura ocupacional, que van a ser clases más anchas y es aquí donde tenemos que volver a hacer ajustes, entonces equiparar el profesional 2 actual, que es categoría 54, con el docente profesional; de esa forma, quedarían equiparadas las bases.

Si en la parte administrativa subimos al profesional 1 a lo que tiene actualmente el profesional 2, entonces va a volver a quedar desbalanceado con la parte docente, entonces se ajusta para que los dos tengan la misma base.

Luego viene una tercera fase, porque esto requiere ajustes. Con la nueva estructura ocupacional y la aplicación de la ubicación de los puestos, se deberá volver a hacer un estudio de mercado, para determinar cómo van a quedar las clases.

Nosotros creemos que en algunos casos van a quedar un poquito más arriba del percentil 60.

Las fases 1 y 2 se realizan paralelamente, y la fase 3 debe realizarse posteriormente.

EL ING. FERNANDO SILESKY pregunta cuál es el concepto de percentil.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –La estructura consiste en distribuir las cifras en décimos y su usted está en el percentil 50, está en la mitad de la población, entonces si nosotros hablamos del percentil 60, es un avance de un 10% superior a los que están en la media.

DR. HERMANN HESS –Si se toma la distribución y lo divide en décimos, la mediana va a estar en el 50, pero estamos tratando de que esté 10 sobre la media.

LICDA. MARITZA MONGE MURILLO –Buenos días, yo creo que ya hemos hablado de los antecedentes.

A mí me corresponde contarles un poco sobre la metodología empleada por la Oficina de Planificación Universitaria y sobre cuáles estudios concretamente nos basamos para empezar a ver las posibilidades de ir buscando ese percentil 60 para los salarios de la Institución.

Como lo mencionó doña Margarita, ese paso de llegar al presentir 60, corresponde aproximadamente a un porcentaje del 8,162 en los salarios.

La Oficina de Planificación Universitaria tomó como insumo dos aspectos importantes:

- b) La investigación realizada por el IICE
- c) Estudios realizado por el experto contratado por la Oficina de Recursos Humanos, para hacer las primeras proyecciones de las posibilidades de la Institución.

Una vez que iniciamos el trabajo, se siguió la siguiente metodología:

Primero se constituyó un equipo de trabajo, integrado por: el Dr. Hermann Hess, Vicerrector de Administración, la M.Sc. Margarita Esquivel la Directora de Recursos Humanos, la Licda. Maritza Monge, Directora de Planificación y la Licda. Carolina Calderón, Jefa de la Sección de Presupuesto de la Oficina de Planificación Universitaria; empezamos a hacer cada uno de los escenarios y cada una de las posibilidades que la Institución podría financiar, con el propósito de ir avanzando sobre este percentil 60.

Adicionalmente, se vio la posibilidad presupuestaria de acercar esta relación de puestos y luego, doña Margarita nos dio el insumo adicional del estudio de las bandas, que acaba de mencionar, ese era un elemento adicional que no había contemplado el experto y era necesario contemplarlo, por el costo que conlleva, especialmente por la acción de equiparar al docente al actual profesional 2.

Se elaboraron proyecciones del costo de la relación de puestos, para los años 2007 hasta el 2020, con el fin de poder determinar la sostenibilidad de la propuesta.

Se llevó a cabo una proyección del incremento de los ingresos institucionales, tanto de aquellos que provienen del Convenio FEES, como de los ingresos propios.

Las proyecciones de los costos anuales en la masa salarial, se compararon directamente con la proyección de ingresos y su distribución conforme a la relación 80/20, para determinar su factibilidad presupuestaria.

Una vez que se realizaron todos estos escenarios, se determinó la propuesta de política salarial en el siguiente escenario:

Las variables que consideran son:

#### **2007:**

##### **➤ Escala salarial 2007, con el 2,162% del percentil 60 (sin agrupar)**

Esto significa que para llegar a ese 2,162%, la Institución no tiene posibilidades de hacerlo en un solo año, sino que tenemos que irlo haciendo escalonadamente, por las características que todos conocemos y el efecto exponencial de lo que llamamos el RRM, que es el Régimen de Méritos, que todos conocemos en la Institución. Nosotros proponemos el ir avanzado en esa búsqueda del percentil 60 en forma escalonada. Incluyendo, para el 2007 avanzar en un 2,162%

##### **➤ Salario docente equiparado a la categoría 48 actual**

##### **➤ Se proyecta la creación de aproximadamente 100 plazas categoría 48.**

Esto es importante aclararlo: Para efectos de costos, se calculó la creación de 100 plazas para el 2007, con categoría 48.

En primer lugar, los ingresos ya fueron proyectados; y en el momento en el que se presente el presupuesto, los ingresos van a ser reales y en segundo lugar, si las plazas que se crean son menores a los profesionales, eso nos da capacidad para crear otras plazas de menor categoría, pueden ser más, de acuerdo con los ingresos reales.

Recordemos que este proyecto está listo desde hace más de 22 días, por lo que el momento en que estaban no es el actual en el que las proyecciones para el 2007 son mayores; sin embargo, como lo dijo don Hermann Hess, fueron proyecciones hechas muy conservadoras, con el fin de poderle dar sostenibilidad y de que, de alguna manera, no estemos comprometiendo las finanzas de la Institución a largo plazo.

#### **2008**

##### **➤ Escala salarial 2008 agrupada (no se incluye porcentaje de incremento del percentil 60, ni creación de plazas)**

Agrupada constituye tomar el estudio que Recursos Humanos está elaborando de las bandas y aplicar propiamente el estudio. Esto tiene un mayor costo.

En el año 2008, no se propone avanzar con la proyección de ingresos conservadora, en la búsqueda del percentil 60, sino que se propone la implementación de las bandas anchas y la equiparación del docente a profesional 2 actual.

Entonces, en el primer año tenemos el 2,162% para toda la población de la Institución y la equiparación del docente a profesional.

Para el 2008 tendríamos la incorporación del otro aspecto de la política salarial que corresponde al agrupamiento, que es el que tiene un costo mayor, alrededor de 4.000 millones de colones; por lo tanto, se tendría que hacer con la proyección de ingresos actuales y avanzar en esa etapa en el 2008.

Si efectivamente las proyecciones nos dan un FEES creciente más allá de lo que estamos proyectando, entonces podríamos revisar y ver qué posibilidades hay de ir avanzando en la política, sin importar el porcentaje, ya sea; 0,5, 1 ó 2 hacia la búsqueda del percentil 60.

➤ **Salario docente equiparado al salario de la categoría 54 actual**

**2009**

➤ **A partir del año 2009, con la relación de puestos agrupada, se dan incrementos graduales del percentil 60: 2% del 2009 hasta el 2011, hasta completar el 8,162%.**

Vean que la política salarial, como un todo, implica diferentes dimensiones y un período de 5 años, cuando llegaríamos a tener el 8,162%, y la aplicación del estudio de las bandas anchas, ya elaborado y financiado.

**Para todos los años**

- **Escalas proyectadas con los incrementos de inicio y medio período (10%)**
- **Relación de puestos actualizada de acuerdo con la Modificación externa 1-2006.**
- **Reajustes por Régimen de Méritos (RRM)**

Por lo tanto, la conclusión es que después del análisis en el largo proceso, y teniendo como principios

- a) la sostenibilidad presupuestaria de la Institución;
- b) la equidad salarial, tanto interna como externa,
- c) el mejoramiento de la calidad de vida del personal docente y administrativo de la Institución,
- d) y en cumplimiento con lo que establece la Política Institucional 2.4 para el 2007, *“La Universidad de Costa Rica tomará acciones para atraer y retener al personal docente y administrativo, especialmente los exbecarios, de gran valía en el quehacer universitario.”*

Se indica la siguiente política salarial:

- a) A partir de enero de 2007, se beneficia a toda la población de funcionarias y funcionarios universitarios con el 2,162% del percentil 60 y al personal docente se equipara a profesional 1 categoría 48 actual.
- b) Se contempla la creación de aproximadamente 100 plazas calculadas con la base de profesional 1, para el año 2007.
- c) A partir de enero de 2008 se agrupan las clases, por lo que el docente pasaría a la categoría de profesional 2 (categoría 54 actual)
- d) De acuerdo con las proyecciones al año 2020, se podrían financiar todas las propuestas sin alterar la relación 80/20.

Esta es la de Política Salarial como tal, del 2007 al 2011 y a continuación tenemos algunos ejemplos concretos que vamos a mostrarles.

*Diferencia entre salario base de los docentes con escala simple  
y con escala del percentil (2,162)*

<b>Categoría</b>	<b>Sal. Base esc. Simple</b>	<b>Sal. Base esc. Perc.</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Total</b>			
Interino Bach.	288.211,00	304.870,00	16.659,00
Interino. Lic.	331.442,65	350.600,50	19.157,85
Instructor	374.674,30	396.331,00	21.656,70
Adjunto	403.495,40	426.818,00	23.322,60
Asociado	446.727,05	472.548,50	25.821,45
Catedrático	518.779,80	548.766,00	29.986,20

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria

Por ejemplo, en el cuadro anterior, el salario base escala simple, corresponde a los salarios en el 2007 sin aplicar ninguno de los elementos de la Política Salarial, y luego, como quedaría el salario base con el 2,162% del percentil 60.

En la última columna tenemos las diferencias salariales mensuales a la base.

Los ejemplos que siguen son un poco más concretos, dependiendo del tipo de puestos, y la M.Sc. Margarita Esquivel los va a exponer.

*\*\*\*A las once horas y cincuenta y cinco minutos, se retira de la sala de sesiones la Srta. Noylin Molina\*\*\**

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –En la primera parte del cuadro tenemos el profesional 1, con diez años de servicio; en la segunda columna está el salario actual, en la tercera columna aparece el salario de 2007, que incluye el 2,162% y en la cuarta columna aparece el salario de enero 2008, con las clases agrupadas.

En la segunda parte del cuadro, podemos ver el caso de un Profesional 1 de nuevo ingreso.

<b>Puesto: Profesional 1 10 años</b>			
<b>Concepto</b>	<b>ACTUAL</b>	<b>Ene-07</b>	<b>Ene-08</b>
<b>Salario Base</b>	<b>298.418,00</b>	<b>304.870,00</b>	<b>368.503,00</b>
<b>Escalafones</b>	<b>133.094,43</b>	<b>135.972,02</b>	<b>164.352,34</b>
<b>Anualidad</b>	<b>129.453,73</b>	<b>132.252,61</b>	<b>159.856,60</b>
<b>Total</b>	<b>560.966,16</b>	<b>573.094,63</b>	<b>692.711,94</b>
<b>Puesto: Profesional 1 de nuevo</b>			
<b>Concepto</b>	<b>ACTUAL</b>	<b>Ene-07</b>	<b>Ene-08</b>
<b>Salario Base</b>	<b>298.418,00</b>	<b>304.870,00</b>	<b>368.503,00</b>
<b>Escalafones</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Anualidad</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Total</b>	<b>298.418,00</b>	<b>304.870,00</b>	<b>368.503,00</b>

DR. HERMANN HESS –Como pueden ver, se da una diferencia considerable, y además es importante tomar en cuenta que se trata de una diferencia real, o sea, en términos reales; esto es, por encima de la inflación.

Simultáneamente, si hay ajustes por inflación, como ha sido el uso de la política salarial de la Universidad de Costa Rica, además se deben incluir los aumentos por inflación.

M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL –Recordemos que hay ciertos pluses que no están incluidos en el cálculo, que se hacen a la base. Hicieron el cálculo lo más sencillo posible con anualidades y escalafones.

<b>Puesto: Profesor Interino Bach. 10 años</b>			
<b>Concepto</b>	<b>ACTUAL</b>	<b>Ene-07</b>	<b>Ene-08</b>
<b>Salario Base</b>	<b>288.211,00</b>	<b>304.870,00</b>	<b>368.503,00</b>
<b>Escalafones</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Anualidad</b>	<b>86.463,30</b>	<b>91.461,00</b>	<b>110.550,90</b>
<b>Total</b>	<b>374.674,30</b>	<b>396.331,00</b>	<b>479.053,90</b>
<b>Puesto: Profesor Interino Bach. nuevo ingreso</b>			
<b>Concepto</b>	<b>ACTUAL</b>	<b>Ene-07</b>	<b>Ene-08</b>
<b>Salario Base</b>	<b>288.211,00</b>	<b>304.870,00</b>	<b>368.503,00</b>
<b>Escalafones</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Anualidad</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Total</b>	<b>288.211,00</b>	<b>304.870,00</b>	<b>368.503,00</b>

Seguidamente, podemos ver el caso de un profesor interino bachiller con diez años de servicio y uno de reciente contratación, para que vean la diferencia de salarios.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR manifiesta que es muy importante que se haya dado ese intercambio de información.

A continuación les indica a los compañeros que el salario del personal académico, según el reglamento respectivo, se fijará en relación con una suma base que establecerá el Consejo Universitario tomando en consideración los salarios de las distintas profesiones y las posibilidades financieras de la Universidad y del país.

O sea, que una vez planteado, el Consejo Universitario tendrá que pronunciarse con respecto al salario base, ya que la propuesta consiste en modificar el salario base, o sea, se obliga al Consejo Universitario a tomar una decisión al respecto.

LA DRA. MONTSERRAT SAGOT solicita una aclaración, ya que le pareció comprender que mencionaron que toda la problemática de la contratación de los profesores y profesoras, exbecarios o que traen títulos académicos mucho más altos, es una política que está analizando CONARE.

Es bien sabido que una de las problemáticas más graves de la Institución, es cómo atraer a esas personas en los primeros 5 años, ya que después de 10 años las personas tienen un salario mucho más decente, pero el asunto es sobrevivir esos 10 años con un salario de contratación tan bajo sin embargo, no observó ninguna propuesta específica, para esas personas que recién ingresan, especialmente quienes tienen maestrías o

doctorados, que son las personas que se van a necesitar para el cambio generacional en término de los docentes.

Seguidamente, pregunta si se piensa dejar esa política a CONARE o hay alguna propuesta particular para hacer; que según su propia hipótesis podría ser un salario de contratación diferenciado, que compensara de alguna forma el tener que esperar esos años, para poder tener un salario adecuado.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR recomienda que los invitados escuchen los planteamientos de los miembros del plenario y luego se proceda a dar respuesta.

LA M.Sc. MARTA BUSTAMANTE manifiesta que conocen la debilidad de la estructura de la Institución, en cuanto al crecimiento vegetativo, y la importancia de corregir algunos elementos como el mencionado por la Dra. Montserrat Sagot, con respecto a los salarios de contratación en general, y en especial cuando las personas tienen una serie de méritos, ya sean académicos o de experiencia profesional.

Comprende que está la propuesta con CONARE, y que además hay una propuesta de reagrupación de una escala salarial distinta, y plantea la siguiente pregunta ¿es este el momento de tomar esa decisión? ¿Es el momento propicio o es más recomendable esperar una estructura salarial distinta, que trate de reducir o corregir el efecto del crecimiento vegetativo y que corrija esos otros elementos?

Por otra parte, desea saber si en cuanto a las proyecciones que se hicieron, se tomó en cuenta la problemática de crecimiento vegetativo que ya se conoce.

Desea saber de cuánto tiempo fueron hechas esas proyecciones, pide disculpas por la ignorancia del tema, pero es sabido que la Universidad puede ahogarse en algún momento si no se toman las previsiones del caso y que la Universidad ha reducido el estrés en ese sentido, incluso por la cantidad de gente que se ha pensionado; sin embargo ha causado estrés en otros campos, como, por ejemplo, el académico, pero en el campo presupuestario eso produce una holgura un poco mayor; sin embargo, se está frente a un sistema de pensiones que asegura un tiempo de estadía mayor del personal en la Institución, mayor al que se tenía en el pasado.

Se está hablando de pensionarse a los 63 ó 65 años, y no se sabe, porque eso depende del vaivén político, si en algún momento se va a hablar de una cantidad mayor de años.

Si en el pasado, en algún momento la Institución se vio en una situación complicada, entonces, ¿qué podría pasar con un sistema de pensiones que va a obligar al personal a permanecer en la Institución por más años de los que se permanecía en el pasado?

Finalmente, pregunta, según la propuesta, cómo se va a equiparar al sector docente con la categoría 48.

EL DR. LUIS BERNARDO VILLALOBOS señala que en primer lugar le alegra muchísimo que se esté pensando en una política de recursos humanos para la Institución, y no solamente en una política salarial.

En segundo lugar, considera que parafraseando a un experto inglés, decía que para que alguien trabaje en una organización debe tener los tres requisitos fundamentales: que le guste lo que está haciendo, que conozca lo que está haciendo y que tenga estabilidad laboral; cree que hay coincidencia en ese sentido.

Personalmente, le gustaría que le comentaran si el estudio abarcó algunas exploraciones sobre el óptimo posible entre la proporción de personal docente y de apoyo a la labor docente, o sea, personal administrativo. Eso le parece importante para otras consideraciones que va a plantear.

Agrega que le gustaría conocer ¿cuál es el porcentaje de docentes que abandonan la Institución por motivos de pensión o renuncia para mejores puestos en el sector privado; y cuál es el porcentaje en el campo administrativo?

Estima que esa consideración podría dar pie a otra preocupación que tiene, y no sabe con base en qué criterios se definió, le parece que se tomó en cuenta contar con un título académico, en el caso de la categoría 48, y en instructor interino, pero podrían existir otros criterios, en términos de complejidad del puesto, y otras funciones que se desempeñen. Porque, por ejemplo, un profesional se puede integrar a la docencia, pero también puede hacer otras labores, o sea, puede tener esa doble función en la Universidad, por llamarlo de alguna manera, entonces se está creando una inequidad interna en la Institución.

Por ejemplo, alguien que tenga un tiempo completo en el sector administrativo, puede perfectamente aspirar a ser instructor licenciado en el sector académico, entonces ahí se estarían dando algunas inequidades internas.

Finalmente pregunta cómo se van a distribuir las 100 plazas nuevas de profesional 1, categoría 48, y con qué criterios.

EL MBA WALTHER GONZÁLEZ manifiesta que está muy contento de conocer la develación de la política salarial, porque ha sido como una incógnita. Reconoce el esfuerzo y el trabajo que han puesto las compañeras y el compañero, en ella.

Seguidamente indica que dará lectura a algo que tiene relación con el tema; con la visita de la Sra. María Eugenia Flores, encargada de la cartera del MICIT, y dice: *“En los tiempos actuales los recursos humanos cumplen un papel estratégico dentro de las organizaciones, pues son el eje central de las mismas.”*

Una organización puede tener una moderna infraestructura, la última tecnología, el mejor planeamiento para el desarrollo, los procesos redefinidos y simplificados, pero quienes utilizan la infraestructura, y la tecnología, y quienes ponen en práctica los planes y ejecutan los procesos, son las personas que la conforman. Con su talento aportan el desarrollo a las organizaciones.

Considera que esa es la base de la propuesta presentada, un estímulo y un reconocimiento a ese talento humano.

Personalmente, está de acuerdo con la política salarial, y considera que nadie en su sano juicio se podría oponer a ella; no obstante, por las experiencias vividas, tiene preocupaciones, y lo ha expresado en el plenario. Una de las responsabilidades, que

como miembro del Consejo Universitario, con la Universidad de Costa Rica, no solamente es en el hoy y en el presente, sino en el mañana y en el futuro, y para eso les queda de referencia el ayer.

Hace ese preámbulo, porque con base en su experiencia, en la Sección de Presupuesto de la Oficina de Planificación Universitaria, cuando la Universidad estuvo en crisis, en un momento determinado, recuerda que de súbito, a los compañeros que conformaban la Sección de Presupuesto, les dijeron: “de acuerdo con su experiencia, piense qué medidas se pueden tomar, y donde se pueden hacer recortes presupuestarios, para que la Universidad siga a flote.

Personalmente, no quisiera que la Universidad de Costa Rica volviera a sufrir ese tipo de situaciones, ante eso, solicita que le permitan exteriorizar un juicio de valor.

Considera que una proyección de 14 años, no es suficiente para un impacto como el planteado, que se está proyectando del 2007 al 2020, máxime, como decía la M.Sc. Marta Bustamante, que existe un tiempo laboral promedio estimado de acuerdo con las nuevas leyes de 35 años de permanencia en la Institución; desde esa perspectiva, la proyección se quedó corta.

Aclara que es un juicio de valor, porque no cuenta con los elementos del caso para poder refutar con números lo que se está planteando.

Agrega que su gran pregunta es la sostenibilidad de la propuesta en el tiempo.

Por otra parte, señala que en el plenario están en discusión otra serie de incentivos que van a impactar la masa salarial, como, por ejemplo, está en estudio el incrementar los porcentajes de zonaje y bonificación. Es bien sabido que hay una necesidad institucional de incrementar esos porcentajes, dados los costos de vida, y esa modificación tiene incidencia en el presupuesto de la Institución.

De igual forma, podría poner ejemplos que todos los miembros del plenario conocen y que inclusive están en consulta en la comunidad universitaria.

En ese contexto, le gustaría saber si han cuantificado, o si existe, algún tipo de plan de contingencia para ese tipo de situaciones que están por concretarse.

Por otra parte, pregunta si se exploró alguna opción diferente a hacer una política salarial, y lo menciona porque no todo es don dinero en la vida.

Por ejemplo, la posibilidad de un pago bisemanal, eso definitivamente tiene un impacto directo en los salarios. Como decía don Hermann, si la política salarial va a significar el pago de un mes adicional, el pago bisemanal también tiene otro tipo de incentivo, lo menciona solamente por poner un ejemplo.

Se ha hablado de la evaluación del desempeño, realmente con la propuesta se están comprometiendo a dar un 8,162%, sin ningún tipo de méritos, ya que siempre se ha dicho que los incentivos deben darse por méritos, y no ser automáticos.

Por otra parte, el sector académico no tiene tope en los escalafones, eso, definitivamente, a largo plazo, tiene un impacto fuerte en el presupuesto de la Institución.

Indica que desea conocer cuáles fueron los escenarios utilizados, pero completos, porque en el documento entregado se muestra parte de la información. Se da parte de los costos, pero no se indica la proyección de ingresos.

Le gustaría contar con la información completa para poder analizarla.

Seguidamente, los visitantes le indican que puede encontrar mayor información en el anexo 2.

EL MBA. WALTHER GONZÁLEZ manifiesta que en dicho anexo solamente se indica un total de presupuesto, y desea conocer la composición de los números.

Agrega que le gustaría ver la relación que existe con la propuesta salarial que se está trabajando con CONARE, qué vínculo y qué relación hay con los fondos que hay en CONARE, sobre todo si en el documento distribuido, página 7, se menciona algo que le llama la atención:

“La Universidad de Costa Rica, al compararse con las otras universidades estatales, en el salario de contratación, se encuentra por debajo del Instituto Tecnológico y la Universidad Nacional, en la mayoría de los puestos tipo de los grupos profesionales, técnico asistencial y operativo; no obstante, después de los cinco años, el aumento vegetativo es mayor en la Universidad, por lo que supera a todas las demás universidades.

O sea, el aumento en la Universidad de Costa Rica, a partir del quinto año comienza a ejercer una presión enorme en el reajuste por régimen de méritos, y se está hablando de algo que en el momento actual ira a ser igual a infinito.

La señora Rectora indicó que probablemente la Asamblea Legislativa le reconozca a la Universidad una deuda de 9.000 millones de colones del FEES, de los cuales, 5.000 millones le pertenecen a la Universidad de Costa Rica. Hay recursos, pero el problema es la sostenibilidad en el tiempo.

Seguidamente, indica que, personalmente está en total acuerdo con la propuesta y nadie en su sano juicio se va a oponer, pero trata de visualizar a largo plazo, para tomar una decisión consciente y plena, para que la Universidad, a largo plazo no se vea impactada.

En el hoy, está feliz porque va a recibir un mayor salario, pero sería irresponsable hacer un análisis única y exclusivamente en el hoy, por lo que les agradece a las compañeras que compartan sobre esos ejercicios intelectuales.

Señala que tiene otras preguntas, pero las guardará para una posterior intervención.

*\*\*\*A las doce horas y veinte minutos, se retira de la sala de sesiones el Dr. Hermann Hess\*\*\**

LA LICDA. ERNESTINA AGUIRRE felicita a la Comisión por tan arduo trabajo, porque cuando de dinero se trata, el análisis debe ser muy cuidadoso.

Siguiendo con lo planteado por el MBA. Walther González, pregunta que de la investigación realizada por el IICE, cuáles otras variables analizaron, porque es interesante conocer que el estudio se hizo en 14 instituciones y en el informe que se entrega solamente se mencionan los resultados con las universidades estatales.

Personalmente, sabe que la CCSS a través de los años supera los salarios de la Universidad de Costa Rica.

Por otra parte, en la página 7 del documento distribuido, se indica que después de cinco años la Universidad de Costa Rica está mejor que las otras universidades, pero analizándolo con las otras instituciones, cuál es el comportamiento.

Además, desea saber cuáles otras variables cualitativas se tomaron en cuenta, y cuál fue el comportamiento de las otras instituciones con respecto a las universidades en la evaluación del desempeño.

Indica que personalmente considera urgente establecer la política salarial institucional, porque en el momento actual se está viendo que en las diferentes instancias, unidades académicas o unidades administrativas, personas de gran valía se van a otras instituciones por un mejor salario.

Caso específico, en el área de la salud, Escuela de Enfermería, las docentes en esa área no laboran en la Universidad de Costa Rica porque el salario no es suficiente, ya que tienen que mantener una familia.

En los últimos años, las personas que ganan el concurso para ocupar una plaza, al segundo o tercer mes renuncian para incorporarse de nuevo a la CCSS; por lo que considera que para sustentar más el trabajo realizado, recomienda tomar en cuenta los comportamientos de las otras instituciones.

EL ING. FERNANDO SILESKY agradece por el informe brindado, ya que es el comienzo de un proceso por parte del plenario.

Personalmente, percibe la propuesta como una caja negra, hay una entrada y una salida; esa salida está en el entendido de que se va a respetar el 80/20 y en la entrada hay cambios importantes.

Seguidamente pregunta cuáles son aquellos mecanismos de compensación y de ajuste para mantener la relación 80/20 y aumentar o ubicar el percentil en 60, porque, muy probablemente, tiene que ver con políticas de clasificación de puestos, con una política de nuevas plazas, de incentivos y evaluación del desempeño, porque algún ajuste tiene que darse dentro de esa caja para mantener el 80/20.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR señala que, antes de ceder la palabra, desea hacer un comentario muy breve, porque la política salarial planteada se da sobre los salarios, no sobre el comportamiento de estos en función de la diversidad institucional de los puestos, tomando en cuenta el punto de vista académico con tantos escalafones, méritos, anualidades y otros por lo que considera que, en algún momento, si eso se desea

implementar para el año 2007, se debe volver a retomar el tema, porque para modificar el salario de los instructores tiene que darse por medio de un acuerdo del Consejo Universitario.

Supone que los cálculos y proyecciones se hicieron con base en la estructura salarial actual de los docentes y en el aspecto administrativo, en función del sistema salarial con las categorías establecidas.

Estima que es un trabajo muy importante y a su vez el Dr. Hermann Hess utilizó una palabra que desea retomar: *“los cálculos se dan desde el punto de vista general simple.”*

Si se pretende tomar en consideración la estructura del sistema salarial como base de la discusión, estarían equivocados; debido a que la estructura del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica es muy compleja y se ha presentado la posibilidad de mejorar el salario de contratación en función de un estudio a cierto tiempo. Estudio que podrá ser exitoso, en el sentido de que a lo mejor se dé de la forma que se proyectó o si no se da, dependiendo de los vaivenes de la economía del país, en general.

Personalmente, considera que el planteamiento propuesto es manejar el salario base, con la estructura de salarios existente en la Universidad de Costa Rica.

Es un salario base que tendrá que ser aprobado por el Consejo Universitario, y deben manejarlo de esa manera. Hay que hacer otro tipo de valoraciones que no están contempladas en el estudio presentado, incluyendo el salario de contratación de los exbecados.

En el momento actual, los exbecados se contratan en función de régimen académico, como profesores invitados a aquellos que no están contratados en la Universidad de Costa Rica, y en donde el primer año de contratación, el salario lo decide la señora Rectora; sobre ese salario de contratación, hay resoluciones de la Rectora.

Le correspondería al Consejo Universitario modificar la reglamentación para que eso se pueda modificar, lo cual demanda tiempo de consulta y valoración, entre otros, que no se da de la noche a la mañana, pero ya existe un mecanismo.

Indica que es necesario concentrarse en eso; vuelve a retomar la frase del Dr. Hermann Hess: *“esta es una propuesta simple”*; es una propuesta para mejorar el salario de contratación, a un nivel tal que el docente y el profesional, con el mismo grado académico tengan el mismo salario de contratación, independientemente de la estructura y personalmente desea que se concentren en eso, porque si se analiza la estructura salarial de la Institución, ni hoy ni en discusiones posteriores terminarán de conocer el asunto.

LA M.Sc. MARGARITA ESQUIVEL manifiesta que con respecto a lo señalado sobre la política para retener los exbecarios, como bien lo manifestó el M.Sc. Alfonso Salazar, y como se plantea en el inicio del documento, la política salarial es más que salarios, son otras cosas, pero es necesario partir de lo básico para poder saltar hacia las otras cosas.

Entonces se parte de la equidad interna y de la equidad externa, y como bien lo señala el M.Sc. Alfonso Salazar, se da sobre el salario base, y eso de alguna manera va a ayudar a que los exbecarios, personas de nueva contratación, para que tengan un mejor salario.

Con respecto a lo que se está haciendo en CONARE. Para poder presentar la propuesta al plenario, se tiene bastante tiempo de estar haciendo análisis y de ir al mercado laboral para ver qué es lo que está pasando.

Los derechos laborales son derechos que la persona no pierde; entonces la estructura salarial, con esos derechos laborales es rígida; se le puede agregar, pero no quitar y es sabido que es una estructura salarial que vegetativamente aumenta después de cierto período.

Revisando con las otras universidades, y observando lo que ha ocurrido en el mercado, por ejemplo en el Banco Central, lo que hizo fue elaborar una nueva estructura salarial con un mejor salario de contratación para atraer personal.

En CONARE ya se hizo la contratación de un estudio que permita unificar los sistemas que tienen las universidades, pero partiendo de una nueva estructura salarial, con un mejor salario de contratación y menor aumento vegetativo, para poder atraer nuevo personal, pero eso es borrón y cuenta nueva y eso solamente se les puede hacer a los nuevos funcionarios.

Ese es un punto diferente, un punto en el que se está trabajando, pero que no se contempla en la propuesta.

La política salarial va más allá; se da con base en lo que señalaba el MBA. Walther González, con respecto a la evaluación del desempeño, o sea, unir el desempeño de las personas con los objetivos institucionales y hacia eso vamos; a la vez, es necesario pensar en méritos, y en aquellas personas que hacen cosas importantes para que la Universidad vaya por el rumbo que tiene que ir. Se está trabajando en eso, pero va más lento.

Se está en una etapa de ensayo y error, en un laboratorio para eso, porque la Universidad es muy compleja, y porque un modelo como el que se desea, no existe en el país, es necesario construirlo.

Con CONARE se está trabajando sobre una nueva estructura. Primeramente se va a trabajar en cómo unir los sistemas. Es un punto en el que están trabajando todas las universidades y que CONARE está financiando, pero es un proyecto en el futuro.

Con respecto a las equiparaciones del docente y administrativo, planteado por el Dr. Luis Bernardo Villalobos, en la propuesta se pretende alcanzar la equidad interna.

Una de las cosas cuando ella inició en la Oficina de Recursos Humanos, porque viene del sector docente; mucha gente reclamaba, diciéndole que el sector administrativo gana más que el docente, y ella decía ¿por qué dicen eso?

En la revisión de la política salarial, la equidad interna va en ese sentido. Si se tiene un profesional 1 cuyo requisito de ingreso es el bachillerato, y una base equis para entrar; y en el otro lado hay un profesional docente, cuyo requisito de ingreso es bachillerato para entrar, esos dos salarios de contratación tienen que ser iguales, porque eso es parte de la equidad interna.

En el momento actual, el salario de contratación de un bachiller docente está por debajo del salario de contratación de un bachiller administrativo. Ya hay otra institución del Estado que lo tiene y es el Instituto Tecnológico, en esa institución, las bases son iguales, no hay diferencia, pero en la Universidad de Costa Rica sí la hay.

Con respecto a la equidad interna en la parte administrativa, en el momento actual se está llevando a cabo el estudio integral de puestos para hacer la nueva clasificación, porque hay gente que está ocupando un puesto y está llevando a cabo más funciones, por lo que su clasificación no es acorde con su desempeño. Eso se tiene que ordenar, es parte de la equidad interna.

En el mercado los salarios de los funcionarios de la Universidad de Costa Rica están en el percentil 50, eso fue lo que se descubrió cuando se hizo el estudio. Por lo tanto, es necesario llevarlo un poco más allá, porque la Institución está prácticamente como en un ministerio, no siendo peyorativa, pero el Gobierno Central es el que tiene los salarios más bajos. Se espera ascender un poco más para en el futuro equipararse a otras instituciones que tienen una preponderancia importante en el país, como, por ejemplo, el ICE, entre otros, que están en el marco del estudio que se hizo.

Con respecto a si se hizo algún estudio del personal docente y administrativo que abandona la institución, en el momento actual existe un 40% de administrativos y un 54% de docentes.

Es importante tomar en cuenta que cuando se realice la clasificación, se podrá identificar al personal de apoyo docente, como, por ejemplo, los que trabajan en los laboratorios, por esa razón se están revisando esas clasificaciones.

Con respecto a las proyecciones planteadas por el MBA. Walther González, se está trabajando en la evaluación de incentivos por méritos.

En respuesta al planteamiento hecho por la Licda. Ernestina Aguirre, con respecto a la comparación con las otras instituciones, manifiesta que en el estudio hecho por el IICE, se revisaron otras variables cualitativas, porque para hacer una comparación de instituciones, es necesario revisar los beneficios que tienen en vacaciones y anualidades, entre otras. Todos esos elementos se revisaron y fueron comparados.

En un estudio de mercado se debe ver el contexto de la Institución, y las cosas internas que no solamente incluyen el salario. En el informe entregado por el IICE, se mencionan ciertas similitudes a nivel tecnológico y otros.

LA DRA. YAMILETH GONZÁLEZ manifiesta que desea hacer dos comentarios muy generales.

Le parece importante garantizar que el análisis se ha hecho sin duda en el momento actual, y se ha hecho pensando en el futuro, porque sería irresponsable hacerlo sin esa proyección. Una equivocación es probable, de ahí la importancia de que muchos ojos lo vean porque pueden hacer correcciones y determinar errores, pero no que el punto de partida no haya sido la estabilidad financiera de la Universidad.

Los cálculos se han hecho desde el punto de vista más conservador posible, pensando en los ingresos más ínfimos que la Institución puede recibir, pensando, sin duda, primero que nada, en la estabilidad financiera de la Universidad.

Es una propuesta base, que realmente no incluye ningún reajuste por inflación, y ningún aumento por negociación salarial. Considera que es necesario concretar la propuesta hoy para tener una plataforma más equitativa. Aclara que se está discutiendo una primera etapa, luego deberán analizar lo correspondiente al régimen de incentivos por méritos, que es una preocupación que la Administración comparte.

La propuesta simplemente busca equilibrar una serie de condiciones, tanto internas como externas.

Un dato que le parece importante de tomar en consideración es que en los últimos nueve años la Institución ha perdido 60 exbecarios. Personas que la Institución ha enviado al exterior a capacitarse, en quienes se hace una inversión; que no se reincorporan por las condiciones salariales que le ofrece la Institución; en algunos casos, se regresan a sus países, donde incluso, como asistentes tienen mejores salarios que en la Universidad o se incorporan al sector privado.

Ese caso no solamente se da con los exbecados, sino también con profesionales de alto perfil, que son pretendidos y asediados principalmente por el sector privado.

Considera muy grave que en los últimos nueve años, la Institución haya perdido sesenta exbecarios.

Además de lo que CONARE está haciendo, que tendría que ser analizado en cada una de las Instituciones, y en el caso de la Universidad de Costa Rica aprobado por el Consejo Universitario, durante el presente año se han hecho algunos ajustes al régimen de los exbecarios.

La Rectoría emitió una resolución después de un estudio realizado con la Oficina de Asuntos Internacionales, con la que se permitió elevar las condiciones, no solamente las jornadas, porque algunos estaban con jornada de  $\frac{1}{2}$  tiempo, y se pretende garantizarles tiempo completo, y modificando los contratos, los cuales no se modificaban desde el tiempo en que don Fernando Durán era Rector de la Universidad. La modificación permitió incluso duplicarles los salarios.

A pesar de ello, una buena cantidad de ellos se han ido paulatinamente porque, al parecer, la información no ha llegado a sus manos, pero varios han hecho los trámites en el ciclo y han mejorado sus condiciones, para garantizar esa reinserción que se desea.

Seguidamente se disculpa, porque se tiene que retirar para participar en una reunión en el CONARE.

**\*\*\*A las doce horas y cincuenta minutos, se retira de la sala la Dra. Yamileth González\*\*\***

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR reitera que se trata de un aumento a la base, y si hay un interés de la Administración de que se dé para el año 2007, debe ser presentado de manera oficial al Consejo Universitario, que tiene que tomar el acuerdo de la modificación salarial a la base.

La Comisión de Presupuesto y Administración tiene la oportunidad de recopilar otra serie de informaciones y volver a conversar con la Comisión, de tal manera que, si Dios quiere, en el presente año, se pueda tomar una decisión de ese tipo, que ha sido adecuadamente calculada y que a su vez permitirá entrar en otros espacios difíciles de abordar.

LA LICDA. MARITZA MONGE señala que en cuanto a las proyecciones como tal y por qué razón se hicieron hasta el 2020, se está partiendo, como lo mencionó el Dr. Hermann Hess, de escenarios muy conservadores, no esperan que se dé una negociación del FEES por debajo de la que se tiene actualmente. Como mínimo se debe tener lo que actualmente se tiene.

En ese sentido, se tiene un FEES que está negociado hasta el 2009, de ahí en adelante se darán otras negociaciones que esperan que superen el FEES actual; no obstante, para las proyecciones se ha tomado lo que se tienen actualmente aprobado. En ese sentido, pueden hacer más años de proyecciones, se puede seguir ahondando, pero igualmente va a ser sobre el porcentaje de ingreso incremento que tiene el FEES.

Si para los años 2007 y 2008, son suficientes los recursos para respaldar la propuesta, se espera que continúe siendo igualmente financiada.

Es importante aclarar que la propuesta contempla la creación de plazas para el año 2007, no así para el 2008, con las proyecciones actuales; por esa razón, cuando hizo la presentación mencionó que tanto para determinar si se puede dar un paso hacia el percentil 60 en el 2008, o crear plazas se tendrían que contemplar las nuevas proyecciones dentro de un año. O sea, la relación de puestos debe hacer un monitoreo constante. Año con año se debe ir monitoreando, irlos revisando, porque la propuesta como tal dice que en el año 2007 se crean aproximadamente 100 plazas.

La Oficina de Planificación Universitaria está diciendo que durante los años siguientes, con la propuesta, se va a poder seguir creando plazas, se crearán plazas o se tomarán decisiones, si se va a ir avanzando en el percentil 60 de acuerdo con la proyección de ingresos de año a año, dé un porcentaje adicional a lo que se proyectó. Esa es la propuesta tal cual.

Seguidamente, indica que con respecto a respetar la relación 80/20, mencionado por el Ing. Fernando Silesky, en el anexo 2, se hizo la proyección respetando esa relación y tomando en cuenta el comportamiento del Régimen de Méritos. O sea, qué pasará con esa población, que como bien señalan, va a permanecer en la Institución durante más años debido al plazo para pensionarse. Es sabido que después de cierto tiempo ese Régimen de Méritos va seguir creciendo, eso fue contemplado en las proyecciones que se hicieron.

LA LICDA. CAROLINA CALDERÓN manifiesta que, como lo mencionó el MBA. Walther González, la preocupación de la Oficina de Planificación Universitaria, a través de los años, ha sido la de salvaguardar las finanzas institucionales, y así se mencionó en las recomendaciones; por lo tanto, se analizó la viabilidad financiera de mejorar a corto plazo los salarios con la actual estructura, con el propósito de alcanzar el percentil 60, de acuerdo con el estudio hecho por el IICE y con el estudio hecho por el experto .

En el anexo 2 del documento que se les entregó, se hizo una simulación de presupuesto de fondos corrientes, para lograr el equilibrio presupuestario. Se supone que los ingresos de la Institución deben ser iguales a los gastos; eso quiere decir que las cifras que el MBA. Walther González, señaló que estaban resumidas, en cierta manera lo están, porque es lo que está proyectado como ingresos, pero también corresponde al gasto en fondos corrientes, manteniendo la relación 80/20. Quiere decir que lo que se tiene del total del presupuesto a cada año se le sacó la relación del 80% para la masa salarial, tal y como lo establece el acuerdo y el 20% para partidas generales.

Se hizo ese ejercicio hasta el año 2020 porque observaron que conforme pasaban los años la propuesta era sostenible.

En otro anexo se indica cómo proyectaron, a través de los años, ir dando el incremento del percentil y la creación de las aproximadamente 100 plazas que se podrían estar visualizando, de acuerdo con las necesidades de las unidades, que son muchas, en cuanto a plazas.

En el documento se presenta una proyección de ingresos en el 2007, esos ingresos se establecieron de la siguiente forma: es bien sabido que la mayor parte de los ingresos los compone el FEES, y la otra parte la conforman los otros ingresos que puede generar la Institución.

El FEES actual se calcula sobre el PIB nominal, que es un porcentaje según la negociación del FEES. El PIB nominal viene creciendo entre el 14 y 15% en los últimos años.

Para hacer la proyección de los ingresos, establecieron entre un 13,5 y un 13% para los próximos años tratando de ser muy conservadores de acuerdo con los últimos resultados del FEES.

La recalificación actual por el PIB nominal, como bien lo mencionó la señora Rectora, es de aproximadamente 9.000 mil millones por ajustes en el PIB nominal.

Es sabido que en el año 2010, se negociará el nuevo FEES el cual se espera que sea mejor al que se tiene actualmente y lo peor que puede pasar es mantener las condiciones actuales.

Para el cálculo de los otros ingresos, se está generando alrededor de un 9% de ingresos propios, y para las proyecciones se consideró 7,5 u 8% anual; eso, porque en muchas ocasiones se da la apertura de empresas auxiliares, algunos ingresos que estaban entrando a las unidades pasan a empresas, entonces, tiende a darse una disminución en la generación de ingresos propios, razón por la cual trataron de hacerlo de manera conservadora.

Hasta el año 2020, se espera un presupuesto con FEES e ingresos propios de 401.000 millones de colones.

En el anexo 2 se presenta un cuadro con tres escenarios, el primero contempla mantener un reajuste por régimen de méritos tal y como se tiene hoy, o sea, ese no sería el escenario conservador, porque eso es imposible.

Es sabido que el reajuste en algún momento va a crecer, se ha mantenido estable por la salida de funcionarios que ha sido gente cara para Institución.

En el segundo escenario se tiene que en los primeros 5 años se va a dar un reajuste por régimen de méritos donde se va a mantener el reajuste tal cual se tiene actualmente y a partir del 2012, va a tener un crecimiento de un 3% hasta el 2015, o sea, que va a crecer un 3%, y a partir del 2016 hasta el 2020, el reajuste va a crecer un 7% anual

Y el último escenario, que es con el que iban comparando para ver si los escenarios que presentaban iban a ser sostenibles en el tiempo, es donde a partir del 2012 el reajuste va a crecer un 7%.

Por qué razón se utilizó un número mágico del 7%. En la época de crisis, el reajuste por régimen llegó a crecer un 7% anual, porque es la anualidad y el escalafón es lo que le viene a dar peso a la relación de puestos.

La anualidad aumenta todos los años en un 3% y el escalafón aproximadamente un 4%, en promedio; por lo que se habla de un 7% que va a crecer el reajuste a lo largo de los años.

En el cuadro se indica que a finales del 2020 la masa salarial, de la propuesta, que va a contemplar inicialmente un 2,162% para el 2007 crecerá gradualmente hasta obtener el percentil 60, más la creación de las aproximadamente 100 plazas.

En el 2008 se agrupan las clases de puestos, no se paga percentil, porque en los primeros años es donde están más ajustados, a partir del 2009 y hasta el 2011 se completaría el 8,162% para llegar al percentil 60.

Si revisando el FEES y los ingresos es posible adelantarlos, manteniendo la sostenibilidad, la propuesta podría adelantarse, pero, hasta el momento, tratando de ser conservadores, la propuesta se concretaría en el 2011.

Como se había mencionado; el último escenario y el último valor en el 2020 de la propuesta, que contendría el costo con aumentos salariales iguales a la inflación, aunado al percentil, se tendrá un aumento del 10% salarial anual. Se tendría una relación de puestos de 263.000 millones de colones aproximadamente, contra una proyección de ingresos de 400.000 millones de colones que si bien se ve, lo correspondiente al 80 de masa salarial, serían 321.000 millones.

La masa salarial se compone de los salarios, que sería la parte de la relación de puestos y otra masa salarial, donde se incluyen partidas como jornales y contratación, entre otros. Se hizo una relación, e históricamente se ha dado que el 85% de esa masa salarial, se destina a salarios, lo que genera una proyección de salarios para el 2020 de 273.000 millones de colones, lo que quiere decir que existe una diferencia de 10.000

millones de colones, entre lo que cuesta la propuesta y la proyección de ingresos en lo que corresponde a salarios; esa diferencia da tranquilidad.

En el año 2019 se proyecta en salarios, 241.000 de colones, contra 233.000 millones de colones. Aclara que todo son proyecciones y estimaciones

Se puede observar que pasar del 2019 al 2020, da un margen mayor para sostener la propuesta.

Si fuera necesario, siempre bajo las mismas condiciones, se podrían hacer nuevas proyecciones, porque no se sabe cuál va a ser la negociación del FEES en el 2010. La actual negociación del FEES ha sido muy buena, porque ha generado muchos recursos que no se hubieran recibido si se hubiese continuado con el antiguo convenio.

La proyección se hizo hasta el 2020, se trabajó en muchos escenarios, siempre pensando en el equilibrio presupuestario, en salvaguardar la Institución y precisamente la inquietud mencionada por el MBA. Walther González, de no tener los problemas que en otro momento se enfrentaron, donde no se podía ni siquiera reconocer la inflación en el pago del aumento salarial, recortar presupuesto y quitar plazas y la no creación de plazas, entre otros.

Trataron de ser conservadores; esos son los escenarios que han hecho y la propuesta que se presentó va a beneficiar a ambos sectores a corto plazo.

EL M.Sc. ALFONSO SALAZAR da por terminada la presentación de la Comisión de Política Salarial, e indica que todavía queda un paso adicional en el Consejo Universitario, ya que ahí comienza el proceso de aprobación.

Seguidamente, agradece todo el esfuerzo de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Planificación Universitaria y, a su vez, al IICE, que ha contribuido en lograr el planteamiento hecho.

*A las trece horas y diez minutos, se retiran de la sala los integrantes de la Comisión de Política Salarial Institucional. \*\*\**

## ARTÍCULO 5

**El M.Sc. Alfonso Salazar Matarrita, Director del Consejo Universitario, propone una ampliación en el tiempo de la sesión hasta conocer las solicitudes de apoyo financiero.**

Inmediatamente somete a votación la propuesta, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Alfonso Salazar, Ing. Fernando Silesky, M.Sc. Marta Bustamante, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Srta. Jéssica Barquero, ML Ivonne Robles, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dra. Montserrat Sagot.

A FAVOR: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA ampliar el tiempo de la sesión para conocer las solicitudes de apoyo financiero.**

## ARTÍCULO 6

**El Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos y el Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, conoce las siguientes solicitudes de apoyo financiero: Héctor Madrigal Pizarro, Giovanni Blanco Rey.**

EL ING. FERNANDO SILESKY expone la justificación de las solicitudes de apoyo financiero.

El señor Director, somete a votación secreta levantar los requisito, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

Seguidamente somete a votación la ratificación de la totalidad de las solicitudes de apoyo financiero y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Alfonso Salazar, Ing. Fernando Silesky, M.Sc. Marta Bustamante, M.Sc. Mariana Chaves, Dr. Luis Bernardo Villalobos, Srta. Jéssica Barquero, ML Ivonne Robles, Licda. Ernestina Aguirre, MBA. Wálter González, Dra. Montserrat Sagot.

A FAVOR: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos a los funcionarios que participen en eventos internacionales, ACUERDA RATIFICAR las siguientes solicitudes de apoyo financiero:**

Nombre del funcionario(a) Unidad Académica o administrativa	Puesto o categoría en Régimen Académico	Ciudad y país destino	Fecha	Actividad en la que participará	Presupuesto de la Universidad	Otros Aportes
Madrigal Pizarro, Héctor	Técnico Especializado 3	El Castillo Viejo, Nicaragua	Actividad: 30 agosto al 01 setiembre	Filmación del documental: "Gesta del 56".	\$699 Viáticos	
Sistema	(3)			Participará como Asistente	\$25	

Universitario de Televisión Canal 15	(Sesión 5082)		Itinerario: No indica	en Dirección del documental, cuyo objetivo es producir una serie de televisión de cinco capítulos para enfatizar la repercusión histórica, económica, social, cultural y política que tuvo esta Gesta en todo el Istmo Centroamericano.	Visa  \$26 Gastos de salida Presupuesto ordinario  Total presupuesto ordinario: \$750	
Blanco Rey, Giovanni  Sistema Universitario de Televisión Canal 15	Técnico Especializado 4  (3) (Sesión 5082)	El Castillo Viejo, Nicaragua	Actividad: 30 agosto al 01 setiembre  Itinerario: No indica	Filmación del documental: "Gesta del 56".  Participará como Camarógrafo en la filmación del documental, cuyo objetivo es producir una serie de televisión de cinco capítulos para enfatizar la repercusión histórica, económica, social, cultural y política que tuvo esta Gesta en todo el Istmo Centroamericano.	\$699 Viáticos  \$25 Visa  \$26 Gastos de salida Presupuesto ordinario  Total presupuesto ordinario: \$750	

De conformidad con el artículo 10 del *Reglamento para la Asignación de Recursos al Personal Universitario que participe en eventos internacionales*, el Consejo Universitario podrá levantar los requisitos estipulados en el artículo 9) del mismo Reglamento:

- <sup>1</sup> Tener un puesto de autoridad universitaria; **ser profesor o profesora en régimen académico**, ser funcionaria o funcionario administrativo con nombramiento en propiedad o tener un nombramiento interino, académico o administrativo, no menor a dos años (*Inciso a*).
- <sup>2</sup> Trabajar por lo menos medio tiempo para la Institución (*Inciso b*).
- <sup>3</sup> No haber disfrutado de este aporte financiero durante el año calendario correspondiente a la fecha de inicio de la actividad (*Inciso d*).

#### ACUERDO FIRME.

A las trece horas y doce minutos se levanta la sesión.

**M.Sc. Alfonso Salazar Matarrita**  
Director  
Consejo Universitario

**NOTA:** Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.

#### Fe de erratas

En el acta de la sesión 5086, artículo 3, en el encabezado, el número de dictamen dice: "CR-DIC-06-47". Léase: CR-DIC-06-13.